

| Categorías | Sueldo base | Plus Convenio | Total anual |
|--------------------------------|-------------|---------------|-------------|
| Titulado + un año | 724.005 | 117.300 | 841.305 |
| Titulado — un año | 659.655 | 124.200 | 783.855 |
| Jefe de Sección | 668.160 | 118.680 | 786.840 |
| Subjefe de Sección | 640.530 | 120.060 | 760.590 |
| Jefe de Negociado | 612.900 | 122.820 | 735.720 |
| Subjefe de Negociado | 589.275 | 110.988 | 700.263 |
| Oficia. de primera | 565.635 | 105.576 | 671.211 |
| Inspector | 565.635 | — | 565.635 |
| Oficial de segunda | 470.115 | 107.796 | 577.911 |
| Auxiliar | 391.575 | 123.852 | 515.427 |
| Aspirante | 272.400 | 55.656 | 328.056 |
| Conserje | 475.140 | 104.748 | 579.888 |
| Cobrador | 429.855 | 121.860 | 551.715 |
| Ordenanza | 391.575 | 123.852 | 515.427 |
| Ayudante Técnico Sanitario ... | 565.635 | 102.964 | 668.619 |
| Oficial de oficio y Conductor. | 447.465 | 99.096 | 546.561 |
| Limpiadora | 391.575 | 89.352 | 480.927 |
| Ayudante de oficio | 391.575 | 123.852 | 515.427 |

— Las retribuciones correspondientes a «Sueldo base» se percibirán distribuidas en 15 pagas: 12 mensualidades y tres pagas extraordinarias, que se abonarán en julio, octubre y diciembre.

— Las cantidades correspondientes al «Plus Convenio» se percibirán distribuidas en 12 pagas mensuales.

17089 RESOLUCION de 20 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y su personal de tierra, recibido en esta Dirección General con fecha 3 de junio de 1980, suscrito por la representación de la citada Empresa y la del personal el día 30 de mayo de 1980, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 20 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y su personal de Tierra.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA TRASATLÁNTICA ESPAÑOLA, S. A.», Y SU PERSONAL DE TIERRA

TÍTULO PRIMERO

De las relaciones laborales

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo Sindical tiene ámbito de Empresa y afecta a la «Compañía Transatlántica Española, S. A.», y al personal de su plantilla comprendido en la Ordenanza de Trabajo de Empresas Navieras.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal de tierra de la «Compañía Transatlántica Española, S. A.», quedando excluido de éste el personal incluido en el artículo 2.º, punto a), del Estatuto de los Trabajadores: «La del personal de alta Dirección no incluido en el artículo 1.º, 3, c)».

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Entrará en vigor el presente Convenio Colectivo a partir de 1 de enero de 1980 (cualquiera que sea la fecha de su homologación) y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1980.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco Interconfederal.

Art. 4.º *Prórroga y denuncias.*—El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes. La denuncia de las cláusulas aquí pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses ni superior a cinco respecto a la fecha de vencimiento señalado en el artículo anterior o respecto a cualquiera de sus prórrogas.

A todos los efectos, este Convenio constituirá una unidad inescindible, de suerte que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus artículos desechando el resto, sino que habrá de ser observado y considerado en su totalidad.

Art. 5.º *Mejoras del Convenio.*—Aun cuando ambas partes afirmen su voluntad de aplicar este Convenio en todos sus efectos, sin embargo, ambas partes manifiestan también su deseo de que las cláusulas y condiciones que se pacten con ámbito superior al de Empresa sean las que regulen efectivamente las relaciones de trabajo, siempre que las mismas sean superiores a las pactadas en el presente Convenio, a cuyo fin se establecen las siguientes normas:

a) Si una vez vigente el presente Convenio entrara en vigor Convenio de ámbito superior aplicable a las relaciones de trabajo del personal comprendido en la Ordenanza de Trabajo de las Empresas Navieras de 1 de junio de 1969, que establezca condiciones, en su cómputo anual y general, más favorables para los trabajadores, estas condiciones serán de aplicación inmediata.

b) Caso de que las condiciones antes expresadas tengan un alcance económico que superen en su cómputo anual y general al presente Convenio, la Empresa afectada por el mismo se compromete a remunerar conforme a las mismas con efectos retroactivos desde la entrada en vigor del Convenio superior.

c) Si por disposición normativa de alcance general se establecen mejores condiciones, en su cómputo anual y general, de las establecidas en este Convenio o actualmente vigentes por otra fuente, las mismas se incorporarán a la regulación de las relaciones laborales a partir de su vigencia legal.

Art. 6.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de treinta y nueve (39) horas semanales en su cómputo anual.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, inclusive, la jornada será intensiva de treinta y cinco (35) horas semanales.

La jornada será como hasta ahora de lunes a viernes, entre las ocho y las diecinueve horas, según las necesidades de la Empresa.

Los derechos adquiridos tales como la jornada intensiva o continuada, cualquiera otra que vengan disfrutando los trabajadores, no podrán en ningún caso ser alteradas sin acuerdo previo entre los trabajadores y la Empresa.

Cualquier prestación por parte del personal fuera del horario semanal convenido será considerado, a todos los efectos, como horas extraordinarias que se devengarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 7.º *Premios de antigüedad.*—A partir de la entrada en vigor de este Convenio, los trienios para todos los grupos profesionales consistirán en el 6 por 100 del salario base de este Convenio, con el límite establecido por el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio.

Para el cómputo de antigüedad, a los efectos de los aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que haya percibido remuneración, bien sea por servicios prestados, vacaciones, enfermedades, licencias, accidentes de trabajo, etc., salvo excedencias voluntarias.

Art. 8.º *Gratificaciones especiales.*—Si con posterioridad a su ingreso en la Empresa y por necesidades de trabajo le son necesarias al trabajador poseser responsabilidades, tales como conocimiento de idiomas, tener poderes o firma de documentación trascendente que surta efectos fuera de la Empresa, se percibirán las siguientes gratificaciones para todas las categorías:

Por idioma, 2.000 pesetas por quince mensualidades.

Por poderes, 2.000 pesetas por quince mensualidades.

Por firma, 1.000 pesetas por quince mensualidades.

Cajeros y Cobradores (de exclusiva dedicación), 2.000 pesetas por quince mensualidades.

Trabajadores que realicen funciones de Caja sin plena dedicación, 1.000 pesetas por quince mensualidades.

Art. 9.º *Ascensos.*—Los Auxiliares que lleven seis años de servicio en la categoría ascenderán automáticamente a la de Oficiales, los Oficiales que lleven dieciséis años en la categoría ascenderán automáticamente a la de Jefe de Negociado.

No obstante, en caso de no existir vacantes en la plantilla, percibirán el 75 por 100 del sueldo entre Oficial y Jefe de Negociado, hasta tanto no se consolide el ascenso.

Se mantienen los turnos de antigüedad y elección para ascensos de Oficiales a Jefes de Negociado. Cuando corresponda cubrir una plaza por antigüedad, se ofrecerá el puesto a cubrir en el centro correspondiente al más antiguo en el escalafón. Para ejercer su derecho dispondrá de un plazo máximo de quince días, y transcurrido éste sin ejercitarlo, se entenderá agotado el turno de antigüedad, pudiendo cubrirse libremente dicho puesto.

Ello no implica pérdida de posición en el escalafón a los efectos de ulteriores ascensos en sucesivas vacantes por antigüedad.

Los trabajadores cualificados en la plantilla de la Empresa en la categoría de grado medio que lleven dieciséis años en la misma pasarán a percibir el 75 por 100 del sueldo entre grado medio y titulado superior.

Al personal subalterno se le abonará un complemento de 1.000 pesetas por cada cinco años de servicio en la Empresa.

Art. 9.º 1. *Vacaciones y licencias.*—Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año o su parte proporcional en caso de no haber cumplido un año en la Empresa.

En caso de matrimonio, la licencia será de veinte días naturales.

Art. 9.º 2. *Excedencias voluntarias.*—El personal que cuente, por lo menos, con un año de trabajo en la Empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria. Esta excedencia será conce-

didada obligatoriamente por un período máximo no superior a cinco años y no inferior a dos años.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá volver a solicitarla nuevamente en un intervalo inferior a dos años.

Quedará sin efecto la excedencia concedida si el titular de la misma pasase al servicio de una Empresa competidora de «Compañía Trasatlántica Española, S. A.».

Art. 9.º 3. *Diets y gastos de viaje.*

1. Medios de transporte:

| | Diets | |
|---|--|----------------------|
| | España | Extranjero |
| Tren-cama-single cuando se viaje solo y cabina cuando sean dos. | <p>Hôtel y desayuno a justificar.</p> <p>Categoría hotel: Tres estrellas. Habrá que justificar la utilización de hotel de categoría superior.</p> <p>Cada comida: 750 pesetas. 250 pesetas diarias para gastos menores siempre que se pernocte fuera de domicilio.</p> | Gastos a justificar. |

a) Se abonarán, asimismo, los gastos varios (transportes, taxis, etc.), procurando aportar los justificantes oportunos, siempre que ello sea posible.

b) Cuando se efectúe alguna comida a bordo, ésta no dará derecho a percibir el importe asignado a la misma.

c) Cuando se invite a comer a alguna persona ajena a la Compañía y se pase factura por dicha invitación, no se percibirán en adición las 500 pesetas por comida.

2. Uso de vehículos en cometidos oficiales:

a) Las escalas de valoración en pesetas por kilómetro recorrido para la Compañía serán las siguientes:

Tipo primero.—Vehículos de cilindrada hasta 1.100 cc. (ejemplo: R-4, R-5, R-10, Simca, Seat 850, Seat 127, Mini Morris 1.100): 14 pesetas por kilómetro.

Tipo segundo.—Vehículos con cilindrada superior (ejemplo: Seat 124, GS, Seat 1430, Seat 1500, Simca 1200 y R-12): 15 pesetas por kilómetro.

Las cuotas establecidas han sido fijadas partiendo de un costo medio aproximado por kilómetro, considerando una parte variable (gasolina, conservación, neumáticos) y otra fija (amortización y seguro a todo riesgo). Estas cuotas se aplicarán a todo el personal de la Compañía.

b) Autopistas de peaje.—Cuando por necesidades del servicio sea preciso utilizar autopistas de peaje, se podrá liquidar su importe aparte de la cuota establecida por kilómetros.

c) Rutas de pequeña longitud.—En los casos de visitas realizadas por miembros de la Compañía dentro de Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla, Valencia y sus zonas industriales, se aplicarán las siguientes tarifas:

Tipo primero, 16,50 pesetas.

Tipo segundo, 17,50 pesetas.

d) Autorización uso vehículo propio o alquiler vehículo sin conductor.—Para el uso de vehículo propio o alquilado en servicio de la Compañía será necesario recabar la autorización del Director o Jefe del Departamento correspondiente. Los vehículos a alquilar deberán ser del tipo «utilitario».

3. Desplazamientos especiales.—En los casos de estancias de larga duración, etapas formativas en el extranjero, comisión de servicios permanentes durante un período que exceda de un mes, etc., el régimen de dietas a establecer deberá ser propuesto a la Dirección General a través del Departamento de Relaciones Sociales, para la fijación del criterio que debe seguirse en lo que se refiere a los importes que han de devengarse y forma de liquidación de los mismos.

Art. 9.º 4. *Becas.*—Al objeto de la formación de los empleados, la Empresa abonará los gastos de matrícula y libros, así como las clases formativas relacionadas con la actividad naviera, cuyo montante económico no sobrepase las 50.000 pesetas anuales que justifiquen tal fin y demuestren durante el curso una media normal.

TITULO II

Cláusula de acción sindical

De Comité de Empresa

1.º Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conoce el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que a éstos, de acuerdo con el Estatuto del Trabajador, artículo 64.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando el Comité legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad legal competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A), de este artículo; aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.º Garantías:

a) Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a tal efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegado del Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personas o miembros de Comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

3.º Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

4.º Lo aquí pactado mantendrá la misma vigencia general que el resto del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, deberán las partes realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

De los Sindicatos

1.º La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y constitucionales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2.º La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.º La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

4.º Cada Sección Sindical legalmente constituida, y con una implantación mínima de un 15 por 100 en la plantilla, podrá designar un Delegado, cuyo nombramiento comunicará a la Empresa.

— Los Delegados podrán dedicar a actividades sindicales relacionadas con la Empresa y sus trabajadores un crédito de horas retribuidas.

— Gozarán los Delegados de la misma garantía frente a sanciones disciplinarias que se reconocen a los miembros del Comité de Empresa.

5.º La Empresa facilitará, de acuerdo con sus posibilidades, a cada Sección Sindical un local tipo despacho, en la sede social o en otra dependencia y adecuado a la finalidad a que se destina. El local quedará sometido, en cuanto a su utilización, a las mismas normas que los restantes locales y dependencias de la Empresa.

6.º Los Delegados de Sección Sindical podrán representar a los afiliados en todas las gestiones necesarias ante la Empresa. Estas funciones las realizarán con cargo a la reserva de horas que para actividades sindicales se fija en esta cláusula.

7.º En las distintas dependencias de la Empresa se habilitarán tableros de anuncios, en los que las Secciones Sindicales podrán exhibir escritos o comunicados de interés sindical.

8.º Siempre que no se atere la normalidad del proceso productivo, cada Sección Sindical podrá repartir correspondencia general o individual que tenga interés sindical.

9.º La Empresa facilitará el descuento de cuotas sindicales en la nómina mensual, o permitirá la recaudación de tales cuotas, por parte de los afiliados a cada Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo y sin que se produzca alteración en la normalidad del proceso productivo.

10. Los afiliados a una Sección Sindical tendrán derecho a solicitar excedencias por el tiempo que pasen a ocupar por designación de la respectiva Central, puestos de responsabilidad a nivel local, provincial o superior, que exijan plena dedicación. Se concederá la excedencia cuando para ello no exista impedimento o inconveniente grave.

— La reincorporación se verificará en la misma categoría profesional que el trabajador ostentaba al iniciarse la excedencia.

— Transcurrido un mes desde el cese en el cargo sin que el trabajador se haya reintegrado al servicio activo de la Empresa, se considerará rescindido el contrato de trabajo.

11. Se reconoce a cada Sección Sindical el derecho a convocar asambleas de afiliados en el local que se conceda para tal finalidad al Comité de Empresa, fuera del horario laboral.

TITULO III

Mejoras de carácter social

Art. 10. Se fija en la cuantía de 100.000 pesetas para el caso de fallecimiento del trabajador/trabajadora, cantidad que será abonada por la Empresa por orden de preferencia, al cónyuge, hijos, padres o persona que asuma los costos económicos del óbito, independientemente de las demás asignaciones legales y reglamentarias.

Art. 11. *Premios y recompensas.*—A todos los empleados que hayan cumplido veinticinco años ininterrumpidamente de servicio en la Empresa y permanezcan en activo, les será concedido un premio de 50.000 pesetas como premio de vinculación a la misma.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.*—Estas pagas extraordinarias serán tres, a distribuir en los meses de julio, octubre y diciembre, y las fechas de su cobro habrán de ser dentro de los primeros veinte días de cada mes estipulado.

Además de ello, se percibirán las gratificaciones que, con carácter general, ha venido satisfaciendo tradicionalmente la Compañía.

Art. 13. *Nupcialidad, maternidad, enfermedad, accidentes de trabajo, servicio militar.*

A) *Ayuda nupcialidad y maternidad.*—Los trabajadores con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa y con independencia de las asignaciones que la Administración Pública concede, por los supuestos que en este artículo se contemplan, percibirán las prestaciones siguientes:

Por matrimonio, 25.000 pesetas por una sola vez.

Por nacimiento de un hijo, 20.000 pesetas.

b) *Enfermedad-Accidentes de trabajo.*—En caso de ausencia temporal al trabajo, debido a enfermedad o accidente, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus haberes fijos que venían percibiendo hasta el momento de producirse su baja temporal. El trabajador no tendrá derecho a este incremento más de tres meses al año, salvo en el supuesto de larga enfermedad en cuyo caso seguirá percibiendo el 100 por 100 antes dicho.

Caso de que durante el período de baja del trabajador se produjera cualquier incremento salarial a nivel de Empresas navieras o por acuerdo con la Empresa donde el accidentado o enfermo prestara sus servicios, éste las percibirá igualmente que si se encontrara en activo.

En caso de incapacidad total o parcial, de cualquier tipo, la Empresa vendrá obligada, dentro de sus posibilidades, a su adaptación a un nuevo puesto de trabajo. En caso de discrepancias se someterá sin apelación a la decisión de la Comisión Paritaria.

C) *Servicio militar.*—Los trabajadores, durante el tiempo normal del servicio militar, o si fuesen movilizados, devengarán el 75 por 100 de la totalidad de sus haberes fijos anuales, siempre que no cumpla sesenta horas mensuales de trabajo; en tal caso, percibirán el 100 por 100. Los trabajadores casados, en cualquier caso, percibirán el 100 por 100.

El tiempo de permanencia en filas se computará a todos los efectos de antigüedad, aumento de sueldo y cualquier otro concepto que suponga algún beneficio para el trabajador.

Art. 14. *Incrementos 1980.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán un incremento salarial del 12 por 100 sobre todos los conceptos retributivos de su masa salarial, abonados en el año 1979.

No obstante, si el personal de mar de la Compañía se le asignase un incremento mayor del citado (12 por 100), esta diferencia será aplicable al personal de tierra afectado por el presente Convenio.

Se establece una tabla salarial mínima bruta (ver anexo 1).
Art. 15. *De la Ordenanza Laboral.*—Salvo en lo que haya sido afectada por el presente Convenio Colectivo o legislación aplicable más positiva para los trabajadores, forma parte como unidad inescindible del mismo el articulado total de la Ordenanza del Trabajo en las Empresas Navieras de 1 de junio de

1980. Texto que se adjunta figurando como anexo número 2 al presente Convenio.

Art 16. *Comisión Paritaria*.—Toda duda o discrepancia que pudiera suscitarse con motivo de la interpretación, en todo o en parte, del cumplimiento del presente acuerdo será resuelto por la Comisión Paritaria prevista en el Acuerdo Marco Interconfederal, conforme al Acuerdo Marco UGT/CEOE. Sus fallos serán inapelables en lo que concierne a la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio.

ANEXO I

Tabla de referencia

| | Pesetas |
|--|---------|
| Titulado Superior | 50.000 |
| Jefe de Sección | 50.000 |
| Jefe de Negociado | 42.000 |
| Titulado Medio | 42.000 |
| Oficial | 37.000 |
| Auxiliar | 24.200 |
| Aspirante diecisiete años | 19.300 |
| Aspirantes dieciséis años | 18.200 |
| Telefonista | 24.500 |
| Conserje | 28.000 |
| Encargado de Almacén o Almacenero | 28.000 |
| Cobrador | 23.000 |
| Ordenanza | 23.000 |
| Mozo del Almacén | 23.000 |
| Portero | 22.500 |
| Sereno | 22.500 |
| Conductor Camión | 26.500 |
| Conductor Turismo | 25.500 |
| Mujeres Limpieza | 22.500 |
| Botones diecisiete años | 18.000 |
| Botones dieciséis años | 16.700 |

17090

RESOLUCION de 20 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del texto del acuerdo para la revisión del VI Convenio Colectivo entre la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», y la representación de su Personal de Vuelo encuadrado en el grupo Auxiliares de Vuelo.

Visto el texto del acuerdo para la revisión del VI Convenio Colectivo entre la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima» y la representación de su Personal de Vuelo, encuadrado en el grupo Auxiliares de Vuelo, homologado con fecha 17 de enero de 1980, recibido en esta Dirección General, con fecha 17 de junio de 1980, suscrito por la representación de la citada Empresa y la del personal, el día 14 de junio de 1980. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
 Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
 Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 20 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.» y la representación de su Personal de Vuelo, encuadrado en el grupo Auxiliares de Vuelo:

ACUERDOS PARA LA REVISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE VUELO (AUXILIARES DE VUELO)

Artículo 3. *Ambito temporal*.—Quedará redactado de la siguiente forma: «El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, excepto para los conceptos que tengan señalada expresamente otra fecha distinta».

Las materias económicas tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980. La vigencia del resto de la normativa será hasta el 31 de diciembre de 1981, y será prorrogable por la tática por periodos de doce meses si, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente la revisión o rescisión por cualquiera de las partes.»

Artículo 19. *Antigüedad en vuelo de tripulantes Auxiliares*.—Se incluirá al final de dicho artículo un nuevo párrafo con la redacción siguiente: «En el caso de fusión o absorción por «Iberia» de otras Empresas de transporte aéreo, con arreglo a las normas legales existentes al respecto, los Tripulantes Auxiliares que puedan incorporarse a la Compañía quedarán incluidos en la relación ordenada de personal a continuación de los exis-

tentes en «Iberia» en ese momento, siéndoles de aplicación la normativa de este Convenio en materia de progresión, con independencia de las condiciones económicas y de antigüedad administrativa que la Compañía les pudiera reconocer.»

Artículo 33. *Tripulantes en periodo de prueba*.—El primer párrafo quedará redactado de la siguiente forma: «Todos los aspirantes que ingresen como Personal de Vuelo en la Compañía con contrato por tiempo indefinido, permanecerán en situación de prueba por el periodo máximo que para estos Tripulantes se establezca por norma legal en cada momento.»

Artículo 36. *Tripulantes con licencia*.—El apartado A), punto 2, quedará redactado de la siguiente forma: «2.—Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.»

Artículo 62. *Vuelos de situación, posición, ferry y carguero*.—El primer párrafo quedará redactado de la siguiente forma: «Se consideran vuelos de situación los desplazamientos realizados por los Tripulantes para hacerse cargo de un servicio asignado o para concluirlo. De acuerdo con el carácter de servicio que tienen los vuelos de situación, los Tripulantes tienen la obligación de cumplirlos en los términos en que estén programados.»

Artículo 66. *Incidencias*.—Se incluirá un último párrafo con la siguiente redacción: «En los Destacamientos se podrán nombrar directamente retenes a fin de garantizar la estabilidad de las programaciones de cada Destacamento.»

Artículo 68. *Día libre*.—Se incluirá un segundo párrafo con la siguiente redacción: «No obstante, el día anterior a la programación de un servicio cuya hora de despegue esté comprendida entre las 00,01 y las 02,01 horas locales, se considerará de ocupación y no tendrá en consecuencia el carácter de día libre.»

Artículo 73. *Limitaciones*.—Se incluirá entre los párrafos 2.º y 3.º uno nuevo con la siguiente redacción: «Cuando en la base principal (Madrid) el servicio asignado a un Tripulante esté afectado por retraso indefinido, el Tripulante quedará relevado de su obligación de efectuarlo si dicho retraso es superior a doce horas en relación con la hora de presentación (firma) prevista en programación.»

Artículo 74. *Limite de actividad aérea*.—Se añadirá al final del artículo los dos párrafos siguientes: «Dichas líneas tendrán como límite irrebutable de actividad aérea (incluido el incremento potestativo del Comandante recogido en el artículo 81 - 6) de 14,15 horas.

Las líneas Madrid-Lagos-Malabo y vuelta, Las Palmas-Dakar-Lagos y vuelta y Las Palmas Dakar-Abidjan y vuelta tendrán como límite, en las condiciones expuestas en el párrafo anterior, diecisiete horas.»

Artículo 77. *Limites de serie de servicios*.—Se añadirá un tercer párrafo con la siguiente redacción: «En una serie de servicios programados, no se podrán nombrar más de dos servicios consecutivos cuya toma de tierra sea posterior, en programación, a las 04,00 horas locales. No obstante lo anterior, no se podrán programar (en vuelos transatlánticos o de duración similar) dos noches consecutivas, a excepción de los específicamente pactados o los que en su día se puedan negociar.»

Artículo 78. *Limite de etapas*.—Quedará modificado por la siguiente redacción: «El límite máximo de etapas que podrán realizarse durante un día natural dependerá de lo establecido en el artículo 74. A estos efectos, dicho número incluirá las etapas que correspondan al vuelo de situación programado, independientemente de las alteraciones que puedan haber en la ejecución. No obstante, en los vuelos interinsulares canarios que efectúen Tripulantes con base en un punto de estas islas, el número máximo de saltos que se establecen en dicho artículo se incrementará en uno.»

Artículo 81. *Periodos de descanso*.—El punto (6) quedará redactado de la siguiente forma: «Para completar un servicio programado, los Comandantes podrán incrementar las actividades límite que figuran en la tabla correspondiente en la forma siguiente:

Vuelos cortos y medios, una hora.

Vuelos largos, una hora treinta minutos.

En los servicios que comiencen en Madrid, este incremento no será de aplicación antes del despegue.»

Artículo 84. *Periodo de vigencia del régimen de trabajo y descanso*.—El primer párrafo quedará redactado de la siguiente forma: «Salvo las materias que tienen señalada una vigencia distinta, las cuestiones relacionadas con el régimen de trabajo y descanso tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981.»

Artículo 89. *Prima por razón de viaje garantizada*.—Se incluirá a continuación del primer párrafo uno nuevo con la siguiente redacción: «A efectos de cálculo de devengo de la prima horaria por razón de viaje se entiende como «actividad aérea en tierra», la diferencia entre «actividad aérea pura» (periodo transcurrido desde la presentación de un Tripulante en el aeropuerto para realizar un servicio, hasta treinta minutos después de haber inmovilizado el avión en el aparcamiento una vez completada la última etapa; si el servicio es cancelado, la actividad aérea se considera terminada treinta minutos después de haber sido notificada al Tripulante la cancelación; el tiempo de la «actividad aérea pura» es independiente de cuál sea la duración real del descanso anterior y/o posterior a dicho servicio) y la suma de los siguientes conceptos: a) horas de vuelo medidas en las cuantías de cobro (horas de baremo); b) horas de vuelo de situación (100 por 100 de las horas de baremo co-