

se N, homologación número 274. Utilizar el conjunto casco 'Ayar', protector auditivo, únicamente en trabajos sin tensión aunque dicho casco sin protector sea de clase E-AT (especial alta tensión). Utilizar los conjuntos cascos 'Ayala', 'Maheprot' y 'Meplas-Jar', protector auditivo, en trabajos sin tensión o baja tensión aunque los dos primeros cascos sin protector auditivo acoplado sean de clase E-AT (especial alta tensión)."

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-2 de protectores auditivos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 16 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17792

RESOLUCION de 16 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 568 el protector auditivo marca «Medop», modelo «Song-IV-F», tipo orejera, clase D, fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica Medop», de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del protector auditivo marca «Medop», modelo «Song-IV-F», tipo orejera, clase D, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar el protector auditivo marca "Medop", modelo "Song-IV-F", tipo orejera, fabricado y presentado por la Empresa "Medical Optica Medop", con domicilio en Bilbao (Vizcaya), calle Ercilla, 28, como elemento de protección personal de los oídos, de clase D, en sus dos posiciones, sobre la cabeza y en la nuca.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichas marca, modelo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: "Ministerio de Trabajo.—Homologación 568 de 16-VI-1980, protector auditivo tipo orejera, clase D, posiciones sobre cabeza y nuca."'

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-2, de protectores auditivos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 16 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17793

RESOLUCION de 16 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 572 el filtro químico contra cloro, modelo 8725, clase III, procedente de importación de los Estados Unidos de América, y presentado por la Empresa «3M España, S. A.», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del filtro químico contra cloro, modelo 8725, clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar el filtro químico contra cloro, modelo 8725 presentado por la Empresa "3M España, S. A.", con domicilio en Madrid-27, calle Josefa Valcárcel, número 31, que lo importa de Estados Unidos de América, donde es fabricado por su representada la firma "3M Company de St. Paul" (Minnesota), como elemento de protección personal de las vías respiratorias, de clase III, para ambientes contaminados con cloro que no sobrepasen los 20 ppm. en volumen.

Segundo.—Cada filtro químico de dichos modelo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia; con la siguiente inscripción: "Ministerio de Trabajo.—Homologación 572 de 16-VI-1980, filtro químico contra cloro, clase III. Para ambientes contaminados con cloro que no sobrepasen los 20 ppm. en volumen."'

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-14 de filtros químicos y mixtos contra cloro, aprobada por Resolución de 20 de marzo de 1978.

Madrid, 16 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17794

RESOLUCION de 16 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 569 el filtro químico contra amoníaco, marca «Kemira», modelo K, clase II, procedente de importación de Finlandia y presentado por la Empresa «Cloral-Otto Woessner, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del filtro químico contra amoníaco, marca «Kemira», modelo K, clase II, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar el filtro químico contra amoníaco, marca "Kemira", modelo "K", para clase II, presentado por la Empresa "Cloral-Otto Woessner, S. A.", con domicilio en Barcelona-21, pasaje José Llovera, número 13, que lo importa de Finlandia, donde es fabricado por su representada la firma "Kemira Oy", como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada filtro de dicha marca, modelo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: "Ministerio de Trabajo.—Homologación 569 de 16-VI-1980, filtro químico contra amoníaco, clase II."'

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-10 de filtros químicos y mixtos contra amoníaco, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 16 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17795

RESOLUCION de 16 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 571 el adaptador facial marca «3M», modelo 8725, tipo mascarilla desechable, procedente de importación de Estados Unidos de América, y presentado por la Empresa «3M España, S. A.», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del adaptador facial marca «3M», modelo 8725, tipo mascarilla desechable, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar el adaptador facial marca "3M", modelo "8725", tipo mascarilla desechable presentado por la Empresa "3M España, S. A.", con domicilio en Madrid-27, calle Josefa Valcárcel, número 31, que lo importa de Estados Unidos de América, donde es fabricado por su representada la firma "3M Company, de St. Paul" (Minnesota), como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada adaptador facial de dichas marca, modelo y tipo, llevará en sitio visible, un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: "Ministerio de Trabajo.—Homologación 571 de 16-VI-1980, adaptador facial, tipo mascarilla desechable."'

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-7 de adaptadores faciales, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 16 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17796

RESOLUCION de 11 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Alia», Real Línea Aérea Jordana, y su personal contratado en España.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «Alia», Real Línea Aérea Jordana, y su personal contratado en España;

Resultando que con fecha 7 de julio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Alia», Real Línea Aérea Jordana y su personal contratado en España, que fue suscrito el día 4 de febrero de 1980 por la representación de la Empresa y la del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la citada Ley 38/1973, 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 en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario por lo que procede su homologación;

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Alia» Real Línea Aérea Jordana y su personal contratado en España, suscrito el día 4 de febrero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma, de ámbito interprovincial.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, 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» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 11 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Alia», Real Línea Aérea Jordana, y su personal contratado en España.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ALIA», REAL LINEA AEREA JORDANA

Artículo 1.º *Finalidad*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Alia», Líneas Aéreas Jordanas, con domicilio social en Madrid, calle Princesa, 1, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado español donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centros de trabajo.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que prestando sus servicios en «Alia», Líneas Aéreas Jordanas, esté sometido a la legislación española, sin perjuicio de la aplicación de aquellos aspectos característicos que correspondan al personal comprendido en el artículo 3, párrafo 1, apartado k, de la vigente Ley de Relaciones Laborales que se establezcan en las disposiciones que se dicten en la aplicación de tal precepto.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su homologación oficial, pero surtirá efectos desde el 1 de enero de 1980.

El período de aplicación de este Convenio será de un año contado desde el 1 de enero de 1980 y prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie en la debida y reglamentada forma su vigencia, por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. Si no se denunciara el Convenio, se iniciarán seguidamente las deliberaciones para negociar otro nuevo, considerándose prorrogada la vigencia del presente hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio y con los efectos que en el mismo se prevean.

Art. 5.º *Modificaciones e interpretación*.—Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja sobre éste en cómputo global y anual a favor del personal incluido en el mismo, será incluida en éste, con efectos desde la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 6.º *Garantía personal*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán totalmente a las anteriormente vigentes; no obstante se respetarán las situaciones personales que consideradas globalmente y en cómputo anual represente una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible. Por tanto si cualquiera de sus partes esenciales quedara sin efecto por disposición de cualquier rango, se entenderá derogado en su totalidad debiendo iniciarse de inmediato la negociación de un nuevo Convenio.

Expresamente se establece que el carácter de parte esencial de este Convenio de lo dispuesto en el artículo 15, no puede ser objeto de discusión.

Art. 8.º *Ingreso*.—La contratación de nuevo personal se realizará por la Empresa previo al establecimiento de las condiciones y pruebas técnicas, experiencias, etc., que se determinen conjunta y previamente con la representación sindical.

Se emplearán en igualdad de aptitudes, con preferencia al personal de nacionalidad española.

Los períodos de prueba de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales en su artículo 17, serán de dos semanas para el personal no cualificado, y de tres meses para los demás profesionales excepto los Técnicos titulados, cuya duración será de seis meses.

Art. 9.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral será:

a) Cuarenta horas semanales distribuidas en cinco días consecutivos durante los meses de octubre a junio, ambos inclusive.

b) Treinta y seis horas semanales distribuidas en cinco días consecutivos durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive.

Art. 10. *Horario*.—El horario de trabajo será:

a) Para el personal de la oficina de la ciudad, el horario será de nueve a las diecisiete horas, de lunes a viernes.

b) Para el personal de aeropuerto, según el régimen de turnos que se establezca por la Comisión Paritaria nombrada al efecto.

Art. 11. *Descanso*:

a) Personal de aeropuerto.—Dentro de la jornada laboral habrá un descanso de media hora por día para las comidas, que se considerará como tiempo trabajado. Como norma este descanso debe ser dentro de la jornada, es decir ni la primera ni la última media hora del turno.

b) Personal de la ciudad.—Dentro de la jornada laboral habrá un descanso de media hora por día para la comida, que se considerará como tiempo trabajado.

Art. 12. *Régimen de turnos*.—Se acordarán los turnos con las Comisiones Paritarias establecidas con este fin en cada aeropuerto. Debido al carácter público de la Empresa, se reconoce mutuamente que los turnos deben cubrir todos los servicios de vuelo.

Los turnos se estudiarán con las Comisiones Paritarias con la máxima antelación posible, normalmente antes de cada estación de tráfico, verano o invierno, pero habrá que tener en cuenta en algunos aeropuertos la variación en los horarios en los primeros y últimos meses del verano, que pueda requerir la publicación de turnos para cada mes.

Se acuerda también que, en caso de cambios en los horarios de vuelo a corto plazo, prestar la máxima agilidad en acordar de los cambios de turnos necesarios.

Los turnos más o menos favorables serán distribuidos proporcionalmente entre los empleados de similares categorías y calificaciones en cada sección.

Art. 13. *Retribución*.—La retribución del Convenio se compone de dos partes.

1. El salario asignado a cada categoría profesional y grado.
2. Primas.

Escala de salarios (ver anexo 1 y anexo 2).

Art. 14. *Revisiones periódicas*.—Con efectos de 1 de julio de 1980 la tabla de retribución del artículo 14 del presente Convenio se incrementará en el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística siempre que este aumento sea más del 5 por 100.

Art. 15. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el artículo 9.

a) Las horas extraordinarias se trabajarán únicamente cuando sean estrictamente necesario para la Empresa, correspondiendo la decisión en cualquier caso a la misma. El empleado puede elegir entre cobrar las horas extraordinarias o compensarlas con horas libres «in lieu». Queda entendido que los días libres en compensación por las horas extraordinarias no podrán acumularse sino que deberán ser disfrutadas dentro de la próxima semana.

b) Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente manera:

— Las horas extraordinarias nocturnas trabajadas en domingos o festivos, con un recargo del 120 por 100 sobre el salario-hora.

— Las horas nocturnas trabajadas en días laborables, se abonarán con un recargo del 80 por 100 sobre el salario-hora.

— Las horas diurnas trabajadas en domingos o festivos, se abonarán con un recargo del 90 por 100 sobre el salario-hora.

— Las horas diurnas trabajadas en días laborables, se trabajarán sin recargo las tres primeras y se abonará con un recargo del 50 por 100 sobre el salario-hora las que excedan de tres semanales.

Tendrán consideración de nocturnas las horas trabajadas entre las veintiuna y las una horas.

Art. 16. *Trabajo nocturno.*—Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintiuna y las seis horas, cuando no se realicen horas extraordinarias y entre las veintiuna y las nueve horas cuando se realicen éstas.

Para el personal que realice este trabajo la retribución será con un aumento del 40 por 100 sobre el salario-hora.

Art. 17. *Trabajo en días festivos.*—Se considerará festivo el trabajo realizado en domingos o días festivos entre las una y las veinticuatro horas.

Todo el personal que realice turnos festivos percibirá, además de su retribución de Convenio, un 50 por 100 sobre dicha retribución en proporción al número de horas extraordinarias que tengan dicha consideración de prestadas en días festivos.

Art. 18. *Antigüedad.*—El trabajador que cumpla un trienio a partir del 1 de enero de 1980 percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía de 7,5 por 100 cada uno de la retribución del Convenio de la respectiva categoría ocupada durante los tres años inmediatos anteriores. En caso de cambio de categoría durante un trienio, se aplicará el porcentaje al sueldo real medio de los tres años.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias y beneficios.*—Los trabajadores continuarán percibiendo con carácter extraordinario una gratificación en 15 de abril, en 15 de julio y otra en 15 de diciembre de cada año, consistentes en una mensualidad de salario correspondiente al mes anterior a la paga, con excepción de las horas extraordinarias y pluses de nocturnidad o festivo, y las primas enumeradas en artículos 30 y 31.

Al personal temporero le corresponde las mismas pagas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Iguajamente se abonarán las pagas extraordinarias proporcionalmente en casos de ingresos o ceses durante el transcurso de un semestre, a cuyo fin se imputarán al primer semestre las pagas de marzo y de julio y al segundo semestre la de diciembre.

Art. 21. *Vacaciones anuales retribuidas.*—La duración de las vacaciones será de treinta días calendario por año, y se añadirán los siguientes días:

- a) Al cumplir diez años de antigüedad, un día natural más.
- b) Por cada tres años posteriores a esos días, un día laborable más con un tope máximo de treinta y cinco días calendario.

Para el personal temporero las vacaciones serán de treinta días naturales por año en proporción al tiempo trabajado.

Art. 21. *Turnos de vacaciones.*—El disfrute de las vacaciones se realizará según lo que a continuación se establece:

- a) Al menos quince días naturales podrán disfrutarse en los meses de julio a septiembre inclusivos, pudiendo los trabajadores intercambiarse sus derechos entre sí.
- b) El cuadro de distribución de las vacaciones será publicado por la Compañía, oída la representación sindical, durante el mes de abril. Para su confección se tendrán en cuenta las peticiones del personal, la antigüedad y la rotación para determinar las prioridades.

Art. 22. *Permisos o licencias:*

a) *Retribuidos:*

El trabajador avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con su salario real en los siguientes casos:

1. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos y/o políticos. La Empresa dará especial consideración a los casos de parientes lejanos y amistades estrechas.
2. Dos días laborables en caso de enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos, hermanos y abuelos.
3. Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos y/o políticos.

Si los hechos a que se refieren los tres puntos anteriores ocurriesen en lugar distinto al de la residencia del trabajador interesado, los citados permisos de ampliarán a dos días más.

4. Doce días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

5. Para el cumplimiento de funciones sindicales, según la legislación vigente.

6. El trabajador que padezca una situación psíquica que haga incompatible el desarrollo de sus tareas, podrá solicitar licencia retribuida mientras dure tal situación previo informe facultativo. La Dirección se reserva no obstante la concesión o no de esta licencia oída la representación sindical.

b) *No retribuidos.*—El personal podrá obtener permiso no retribuido si existen causas debidamente justificadas. Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de ocho días y su duración no podrá exceder de un mes cada año. Su concesión, si procede, se hará por la Empresa, previa consulta y aceptación por la representación sindical.

c) El personal que deba cumplir con su Servicio Militar, recibirá la mitad de su salario. En el caso que dicho empleado pudiera trabajar la mitad de su jornada normal, recibirá el salario completo. El tiempo transcurrido durante el Servicio Militar se computará a todos los efectos como tiempo de servicio para la Compañía.

Tanto en los permisos retribuidos como en los no retribuidos, el trabajador seguirá teniendo derecho a billetes de avión según las normas en vigor.

Art. 23. *Excedencias.*—Las excedencias se concederán según lo que establece la legislación, y en todo caso, el reintegro del trabajador se hará en la misma categoría y nivel profesional que disfrutaba.

El trabajador podrá solicitar excedencia por el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones sindicales cuando fuera designado para puestos directivos del sindicato a que pertenezca.

Art. 24. *Compensación por comidas.*—Todo el personal que se encuentre trabajando entre las trece y las quince horas recibirá en concepto de compensación por comidas, la cantidad de 4.000 pesetas mensuales.

Art. 25. *Salidas, viajes y compensación de gastos.*—Todo trabajador que por necesidades del trabajo y por orden de la Compañía tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique su centro de trabajo, en función de las comidas y/o alojamiento que deba hacer fuera de su domicilio o lugar habitual, tendrá derecho a lo siguiente:

Viajes dentro del Estado Español:

- a) A que se le abone la factura de la habitación y desayuno del hotel.
- b) A que se le abonen 550 pesetas por cada comida y 650 pesetas por cada cena.
- c) A que se abonen 170 pesetas por cada día, en concepto de gastos de bolsillo.
- d) En caso de no estar incluido el desayuno en la factura del hotel, se le abonarán 100 pesetas por ese concepto.
- e) Una revisión está pendiente sobre estas cifras.

Viajes a otros países.—A que se le abonen las dietas de acuerdo con los «Staff Regulations» vigentes publicados para cada país, en compensación de los gastos que haya de efectuar.

Tanto las cantidades abonadas por viajes dentro del Estado Español como para las de otros países se revisará al menos semestralmente.

Art. 26. *Traslados.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente.

La Compañía se compromete a no efectuar ningún traslado forzoso.

Cuando el traslado no sea permanente se aplicará el artículo 25.

Los traslados podrán tener las siguientes causas, aplicándose la regulación que también se expresa:

- a) A petición del personal.—En este caso se requerirá solicitud escrita del interesado a la Dirección. Una vez concedido el traslado, la Dirección asignará al interesado la categoría y salarios en su nuevo destino, sin que por ello exista derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y empleado.

Sin perjuicio de los acuerdos a que en cada caso se llegue, se establece que en estos casos de traslado se abonarán como mínimo las siguientes sumas:

Trabajadores solteros, 250.000 pesetas.
Trabajadores casados, 350.000 pesetas.

En todo traslado la Compañía facilitará los pasajes del empleado y de las personas a su cargo y se pagarán dos meses de salario básico y catorce días de dietas y acomodación de hotel.

Art. 27. *Transportes.*—Todo el personal recibirá una prima de transportes de acuerdo a las sumas estipuladas para cada grado y categoría a que se refiere el artículo 13, sección «Primas».

Art. 28. *Primas por trabajos especiales.*—Una prima por suplencia de mando o para realizar un trabajo de categoría superior, será abonada siempre que la suplencia tenga una duración de al menos diez días laborables y que la suplencia o realización se lleve a cabo por designación de la Empresa efectuada con anterioridad al momento de iniciar efectivamente tal suplencia.

El personal que preste sus servicios en computadoras aplicados al sistema electrónico de reservas percibirá la cantidad de 1.100 pesetas al mes.

Art. 29. *Uniformes.*—La Empresa puede exigir a su personal el uso de uniforme facilitado por la Compañía.

En general el uniforme facilitado será:

- a) Para mujeres: Chaqueta, falda o vestido, blusa, medias, zapatos, gabardina o abrigo, gorro.
- b) Para hombres: Chaqueta, camisas, pantalones, gabardina o impermeable, gorra.

El personal requerido para usar uniforme y el personal de promoción de ventas recibirán una cantidad fija de 300 pesetas al mes (3.600 pesetas al año), en compensación del gasto que han de efectuar para el mantenimiento y limpieza de ropa y provisión de accesorios.

Art. 30. *Enfermedad, lesión o accidente.*—En caso de enfermedad, lesión o accidente, serán de aplicación las normas de la Seguridad Social, siendo la obligación y responsabilidad del personal la obtención y envío a la Empresa, para justificar su ausencia, de los impresos oficiales de baja (a partir del séptimo día para los empleados con más de tres años de servicio), confirmaciones y altas, los que deberán llegar a la Empresa a su debido tiempo.

El personal tendrá derecho a reserva del puesto mientras dure la situación de incapacidad laboral transitoria.

Además de las normas reglamentarias serán aplicables las siguientes:

El personal en período de prueba y personal temporero percibirá exclusivamente la prestación de la Seguridad Social.

El restante personal podrá ver aumentadas sus prestaciones de la Seguridad Social con cargo a la Compañía en la forma siguiente:

a) Para el personal con menos de tres años de servicio, hasta el sueldo completo durante nueve meses.

b) Para el personal con menos de cinco años de servicio pero más de tres, hasta sueldo completo durante doce meses.

c) Para personal con más de cinco años de servicio, hasta sueldo completo durante dieciocho meses.

Una vez que se haya hecho uso de estos derechos, quedan agotados hasta que el empleado haya trabajado efectivamente durante tres meses.

Las mujeres trabajadoras que se encuentren en situación de descanso laboral por parto, al amparo del artículo 25, párrafo 4.º, de la vigente Ley de Relaciones Laborales, tendrán estos derechos a condición de que se reincorporen después de la ausencia de catorce semanas en total que les corresponde por un período de al menos seis meses; en otro caso recibirán solamente las prestaciones de la Seguridad Social.

Art. 31. *Jubilación.*—«Alia», Real Línea Aérea Jordana, y la representación sindical estudiará las condiciones complementarias a las de la Seguridad Social a establecer con la intención de asegurar una pensión vitalicia adecuada. El personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad.

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

Art. 32. *Prestaciones sociales.*—La Empresa concederá las prestaciones sociales de acuerdo con las Leyes españolas de Seguridad Social.

Art. 33. *Formación profesional y asistencia a cursillos.*—Cuando un trabajador se ausente de España para realizar un cursillo y mientras tanto exista un día festivo en España o coincida con un domingo, se le concederá al regreso un día laborable de descanso.

Art. 34. *Terminación de derechos.*—Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores de «Alia», Real Línea Aérea Jordana, cesarán en la fecha de terminación de su trabajo, salvo los que se refieran a la jubilación, en cuya situación la Compañía seguirá concediendo billetes de tarifa reducida.

Art. 35. *Pagos y cobros.*—El personal que realice cobros y pagos en nombre de la Empresa, como misión de su trabajo, tendrá la responsabilidad de avisar inmediatamente a su Jefe de cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea en excedente o en déficit, indistintamente. La Compañía no requerirá a los empleados para que se hagan cargo de estas irregularidades.

Art. 36. *Pago de haberes.*—Por motivos de seguridad, el personal percibirá sus haberes de acuerdo con el Real Decreto-ley 39/1978. Los haberes variables los percibirá juntamente con los fijos del mes siguientes al que aquéllos correspondan.

Art. 37. *Faltas, sanciones y despido.*—Las faltas, sanciones y despido de los empleados se realizarán de acuerdo con la regulación vigente de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 38. *Disposición derogatoria.*—El presente Convenio anula y sustituye al anterior que hubiese.

Art. 39. *Comisión Mixta.*—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, que mediante el presente Convenio se obligan, así como para su interpretación, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión mixta de vigilancia, que tendrá su domicilio en el Sindicato Mayoritario de la Empresa, que en el momento de la firma del Convenio es la Unión General de Trabajadores (UGT).

Esta Comisión estará comuesta por tres Vocales titulares y tres Vocales suplentes por cada parte y celebrará sus reuniones en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

Art. 40. *Representación sindical.*—La representación sindical en la Empresa le corresponde al Comité de Empresa, los Delegados de Personal y a las Secciones Sindicales con una representación mínima en la Empresa de un 20 por 100 de afiliación y pertenecientes a organizaciones sindicales de ámbito estatal, los cuales podrán negociar los Convenios Colectivos o condiciones de trabajo en exclusiva, cuando los trabajadores así lo establezcan.

ANEXO 1

Escala de salarios

Categoría	Nivel	Salario inicial	Incremento anual
Jefe de Ventas	2	65.000	2,5 %
Jefe de Campo	3	60.000	2,5 %
Representante de Ventas	3	60.000	2,5 %
Promotores de Ventas	4	50.000	2,5 %
Supervisor Oficina de Ventas.	4	50.000	2,5 %
Oficial de Ventas	5	40.000	2,5 %
Oficial de Tráfico	5	40.000	2,5 %
Secretarias	5	40.000	2,5 %
Oficial de Reservas	5	40.000	2,5 %
Ayudante Contable	5	40.000	2,5 %
Promotor de Ventas «junior» ...	5	40.000	2,5 %
Mecanógrafos	6	38.000	2,5 %
Azafatas de tierra	6	38.000	2,5 %
Auxiliar Administrativo	6	38.000	2,5 %
Botones	7	32.000	2,5 %

ANEXO 2

Primas

	Pesetas
<i>Primas de transporte</i>	
Jefe de Campo	4.000
Jefe de Ventas	4.000
Representante de Ventas	4.000
Promotor de Ventas	4.000
Restantes empleados aeropuerto	3.000
<i>Primas de representación</i>	
Jefe de Campo	3.000
Jefe de Ventas	3.000
Representante de Ventas	3.000
Promotor de Ventas	3.000
<i>Prima por comidas</i>	
Para todos los empleados	4.000
<i>Prima para peluquería</i>	
Para todas las empleadas	1.000

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17797

ORDEN de 2 de julio de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Granada, en el recurso contencioso-administrativo número 54/1978, promovido por «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima», contra resolución de este Ministerio de 30 de diciembre de 1977.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 54/1978, interpuesto por «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 30 de diciembre de 1977, se ha dictado con fecha 12 de julio de 1979, por la Audiencia Territorial de Granada, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», contra la Resolución de la Dirección General de la Energía, de treinta de diciembre de mil novecientos setenta y siete, sobre reserva de local para centro de transformación, debemos confirmar y confirmamos dicho acto; sin costas.

Firme que sea esta sentencia, con testimonio literal de la misma, devuélvase el expediente administrativo al Centro de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sen-