

de común acuerdo con la Dirección y en función de las necesidades del servicio. La convocatoria corresponderá a los representantes del personal, los cuales se responsabilizarán tanto del buen orden en su desarrollo como de la cobertura de los turnos mínimos que sean necesarios para el mantenimiento del servicio.

3.6.3. Autorizará el cobro de las cuotas sindicales a través de la nómina en la forma prevenida en el Convenio de Seguros al cual, por todo lo demás, se remiten ambas partes en materia de regulación sindical en la Empresa.

3.6.4. Las horas mensuales que se dediquen a actividades sindicales por parte de los empleados, podrán ser compartidas con los representantes de las secciones sindicales constituidas en la Empresa, siempre que cumplan los requisitos que establece la Ley.

3.7. Excedencias.—El personal al que se conceda excedencia tendrá derecho a la reincorporación automática, al término de la misma, notificándolo por escrito con un mes de antelación.

3.8. Vacaciones.—Los treinta días naturales previstos en el Convenio de Seguros se traduce, en el caso de M. N. A., en veintidós días laborables.

4.º Complemento personal de Mutua. Vista la extinción que preveía el artículo 7.º b) del Convenio Colectivo de Empresa que se rescinde con efectos al 31 de marzo de 1981, del allí regulado «Plus Convenio», ambas partes acuerdan los siguientes pactos:

a) En el lugar del desaparecido plus se establece un nuevo «Complemento personal Mutua».

b) El citado complemento personal tendrá un importe durante 1981 de 4.520 pesetas por cada una de las pagas pendientes hasta el 31 de diciembre de 1981. En anualidades sucesivas se abonará con ocasión de las quince pagas existentes en el sector.

c) La citada cuantía se incrementará anualmente mediante la aplicación a la misma del porcentaje anual de incremento que se establezca para la actualización de la tabla de salarios base del Convenio Colectivo de Seguros.

d) El citado complemento personal compensa y absorbe expresamente el importe del Complemento especial del Convenio de Seguros regulado en su disposición adicional primera, el cual no será exigible en ningún momento por los empleados de Mutua.

5.º En relación con las mejoras establecidas en los apartados anteriores, ambas partes acuerdan que en el caso de establecerse en el futuro, por medio de disposiciones generales o a través del Convenio de Seguros, mejoras o condiciones idénticas o análogas a las aquí pactadas, serán absorbidas o compensadas aquellas que resulten menos beneficiosas para los trabajadores apreciadas en su conjunto y, de ser posible, en cómputo anual.

6.º Desaparecen definitivamente sin que puedan invocarse al respecto en el futuro ni derechos adquiridos ni condiciones más beneficiosas todas las restantes particularidades del extinguido Convenio de Empresa no contempladas en los apartados anteriores, las cuales se entienden plenamente compensadas con las mejoras e incrementos derivados de lo expuesto anteriormente.

7.º La Entidad acuerda suspender temporalmente, a partir de la firma del presente acuerdo, la aplicación del Real Decreto de 11 de enero de 1980, relativo a los descuentos en materia de incapacidad laboral transitoria, sometiéndose en tal aspecto ambas partes a lo que disponga la autoridad laboral competente, reservándose en consecuencia la Empresa la facultad de reiniciar los descuentos del 15 por 100 en el supuesto de que la representación de los trabajadores no obtenga una resolución o sentencia favorable en el Conflicto Colectivo actualmente en trámite en relación con dicha materia.

8.º Los presentes acuerdos, conforme a lo previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, serán presentados dentro del plazo de quince días a la Dirección General de Trabajo para su registro y posterior depósito en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, autorizándose expresamente a la representación de la Empresa para la cumplimentación de tales trámites y para cuantos otros sean precisos a efectos de conceder carácter vinculante a los mismos desde un punto de vista jurídico-laboral.

Y, en señal de conformidad, afirmándose y ratificándose en el contenido de los presentes acuerdos, que ambas partes prometen cumplir leal y fielmente, suscriben el presente acta por triplicado ejemplar (uno para la Dirección General de Trabajo, otro para la Dirección de la Entidad y otro para el Comité de Empresa) y a un sólo efecto, en la localidad y fecha arriba indicadas.

22294

RESOLUCION de 29 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Swissair, S. A., Suiza para la Navegación Aérea» y su personal.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Swissair, S. A., Suiza para la Navegación Aérea», recibido en esta Dirección General, con fecha 12 de febrero de 1981,

suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal, el día 3 de febrero de 1981, después de ser atendidas por la Comisión Negociadora en acta de 26 de mayo de 1981, remitida el 7 de julio del mismo año, las advertencias que se hicieron a su texto. 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, y en el 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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, 29 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la «Compañía Swissair, S. A. Suiza para la Navegación Aérea» y su personal.

II CONVENIO COLECTIVO ENTRE «SWISSAIR» Y SU PERSONAL. CONTRATADO EN ESPAÑA

ARTICULO PRIMERO

Objeto

El presente Convenio tiene por objeto el regular las relaciones de trabajo entre «Swissair» y su personal que presta sus servicios en España.

ARTICULO II

Ambito de aplicación

a) Territorial.—El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «Swissair» tiene establecidos y a los que pudiera establecer en territorio español.

b) Personal.—El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que presten sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente. Sin embargo, aquellos que desempeñen cargos directivos podrán optar por la aceptación o no de las normas del presente Convenio.

c) Vigencia.—La validez del presente Convenio se extiende desde el día 1 de octubre de 1980, hasta el día 31 de diciembre de 1982. Puede ser prorrogado automáticamente por periodos de un año natural (1 de enero a 31 de diciembre), si no fuera previamente denunciado por alguna de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

ARTICULO III

Interpretación

Si no hubiera acuerdo entre las partes, se someterá la cuestión planteada al conocimiento de la autoridad laboral competente; para que por la misma se emita un dictamen.

Previamente conocerá de aquella cuestión una Comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos Delegados del personal, quienes decidirán por mayoría absoluta.

ARTICULO IV

Organización del trabajo

Es competencia exclusiva de la Dirección de «Swissair» la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Compañía.

ARTICULO V

Clasificación profesional

Todos los empleados a quienes sea de aplicación este Convenio, estarán encuadrados en alguna de las categorías establecidas en el cuadro de clasificación profesional que figura en el anexo primero de este Convenio.

ARTICULO VI

Contratación

La contratación del personal se entenderá realizada por tiempo indefinido, salvo en el caso de que se estipule por escrito contrato por tiempo determinado.

El personal será contratado por el Delegado general para España y estará subordinado al superior nombrado por la Delegación General.

Serán condiciones para el empleo definitivo:

a) Presentación de un certificado de antecedentes penales.
b) Resultado favorable de un examen médico realizado por el facultativo que designe «Swissair».

- c) Superar el período de prueba.
d) Dos referencias.

El personal que reclame privilegios especiales (p.e. personas incapacitadas), deberá exponer los mismos en el momento de solicitar el puesto de trabajo o antes de finalizar el período de prueba.

ARTICULO VII

Ingreso y período de prueba

El ingreso en «Swissair» del personal de nueva contratación se considerará provisional durante un período de prueba que no excederá de tres meses para Jefes y de dos para el resto del personal, a excepción del personal no cualificado, que tan sólo será de dos semanas. (La denominación de estas categorías se establece en el anexo uno, sobre clasificación profesional.)

Durante el período de prueba señalado, tanto «Swissair» como el empleado podrán respectivamente desistir de la prueba, o proceder al despido, bastando para ello un preaviso de veinticuatro horas y sin derecho a indemnización.

Una vez terminado el período de prueba con resultado satisfactorio, el empleado ingresará en «Swissair», teniendo como antigüedad la de la fecha de iniciación de la prueba.

Los contratos por tiempo determinado también pasarán un período de prueba, pero al término del mismo no se integrarán en la plantilla de «Swissair» como fijos.

ARTICULO VIII

Terminación del empleo

1. Por parte de «Swissair», la notificación será dada por el Delegado general para España o persona que lo sustituya.

2. El empleado deberá presentar su notificación al Delegado general para España a través de su superior inmediato.

3. Ambas partes deberán dar la notificación por escrito.

4. Ambas partes respetarán, para notificación de terminación de las relaciones laborales, el plazo de quince días. En el caso de los Jefes, el plazo será de un mes.

5. «Swissair» se reserva el derecho de deducir la parte correspondiente del salario, por cada día de retraso en la mencionada notificación.

ARTICULO IX

Jornada laboral

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en promedio anual, para todos los centros de trabajo en España. Los horarios de trabajo quedan establecidos en la siguiente forma:

Ventas/Administración/Contabilidad.—Del 15 de junio al 15 de septiembre:

Lunes a viernes, de 8,30 a 14,30.

Del 16 de septiembre al 14 de junio (con una hora de interrupción para el almuerzo no computable como hora de trabajo, en forma rotativa):

Lunes a viernes, de 8 a 17,30.

Mostrador.—Todo el año (con una hora de interrupción para el almuerzo no computable como hora de trabajo, en forma rotativa):

Lunes a viernes, de 9 a 18.

Reservas.—Todo el año con una hora de interrupción para el almuerzo no computable como hora de trabajo, en forma rotativa:

Lunes a viernes, de 9 a 18.

Sábados (Madrid y Barcelona una persona de guardia) de 9 a 13.

Las horas trabajadas para esta guardia en sábado serán consideradas extras. Las cuatro horas se compensarán en tiempo, remunerándose la diferencia hasta la retribución que corresponda, según señala el artículo X. Para su compensación las horas podrán ser computadas por tiempo superior al de una semana.

Aeropuertos.—A todos los empleados que presten sus servicios en los aeropuertos, sus horarios de trabajo les serán fijados mensualmente con una antelación de quince días, mediante el establecimiento de los correspondientes turnos de trabajo, los cuales deberán cubrir las necesidades y programaciones de vuelos.

Dichos empleados disfrutarán de un período de descanso de cuarenta y ocho horas continuadas por semana. Tendrán un período mínimo de media hora y máximo de una hora para el almuerzo o cena. Media hora será computada como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria de trabajo será para estos empleados de cuarenta horas semanales de promedio anual, que se distribuirán en ocho horas de trabajo efectivo por día.

Madrid: Sujeto a las modificaciones de horario que puedan producirse en los vuelos con Madrid, se realizarán los siguientes turnos de trabajo:

— De las 6,15 a las 14,15 horas.

— De las 13 a las 21 horas

— De las 6,15 a las 18,15 horas con una hora para el almuerzo no computable como hora de trabajo. Se beneficiará este turno de las reglas generales para el transporte y de la compensación por comidas y se le abonará una gratificación de mil (1.000) pesetas por jornada efectuada. De acuerdo con los horarios vigentes este turno estará limitado a un máximo de cuatro veces por mes y empleado.

ARTICULO X

Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice en exceso de la jornada ordinaria establecida para cada departamento y que previamente haya sido autorizada por el Jefe inmediato.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas de mutuo acuerdo o con tiempo libre incrementado en un 75 por 100 o, si dicha compensación no fuese posible, serán retribuidas con un 75 por 100 sobre el importe del salario/hora. Este último se fija de la forma siguiente:

Remuneración bruta mensual \times 15

1953

No se tomará en consideración como tiempo de trabajo extraordinario el realizado cuya duración no exceda de quince minutos en un solo día.

ARTICULO XI

Horas festivas

Se entenderá por horas festivas, las trabajadas por los empleados en domingos o días festivos así declarados oficialmente. Serán retribuidas con una compensación del 75 por 100 del importe del salario/hora.

De acuerdo con el uso del tráfico aéreo, las fiestas oficiales son días normales de trabajo. Los empleados que estén de servicio en estos días tendrán derecho a un día libre.

ARTICULO XII

Horas nocturnas

Los empleados en servicio, por lo menos durante treinta minutos, entre las veintuna y las seis horas, tendrán una compensación del 75 por 100 del importe del salario/hora. No se acumularán los pagos por horas festivas cuando las mismas coincidan con horas nocturnas o viceversa.

ARTICULO XIII

Horas extraordinarias festivas

Cuando por necesidades del servicio tuvieran que ser realizadas horas extraordinarias en días festivos, éstas serán retribuidas con un incremento del 100 por 100 sobre el importe del salario/hora.

ARTICULO XIV

Remuneración

La remuneración mensual de los empleados de «Swissair» se compone de los siguientes conceptos:

a) Sueldo base.—Es el importe establecido como tal para cada categoría profesional. Dichos sueldos están fijados en el anexo número 2 de este Convenio.

b) Aumento anual por tiempo de servicio o antigüedad.—Todos los empleados de «Swissair» tienen derecho a un aumento anual equivalente al 2,5 por 100 del salario base. Estos aumentos serán hechos efectivos a partir del 1 de enero de cada año.

c) Gratificación complementaria.—Esta gratificación refleja la diferente concepción que, en opinión de la Compañía, merece cada empleado y permite la promoción de los mismos sin necesidad de cambiar su puesto de trabajo y, en definitiva, su categoría.

«Swissair» garantiza como mínimo, a cada uno de sus empleados, una remuneración total mensual que, para las distintas categorías, se establecen en el anexo número 1 de este Convenio. En dicha remuneración total están incluidos los conceptos de sueldo base, antigüedad y gratificación complementaria.

«Swissair» queda facultada para compensar las posibles elevaciones legales de sueldo base, con una reducción equivalente de la gratificación complementaria, siempre que la remuneración mensual total sea superior a la mínima establecida legalmente. En cualquier caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas de que vinieran disfrutando los empleados con anterioridad al presente Convenio.

Con la introducción de este segundo Convenio, la Empresa abonará a todos sus empleados a quienes sea de aplicación el mismo, por una sola vez, el importe de quince mil (15.000) pesetas.

ARTICULO XV

Gratificaciones extraordinarias

Todos los empleados de «Swissair» tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias equivalentes a su salario bruto mensual.

Las referidas gratificaciones extraordinarias son las siguientes:

Media gratificación en marzo, una gratificación en julio, media gratificación en septiembre y una gratificación en Navidad.

Ayuda de escolaridad

Mediante presentación de justificantes del centro de estudios, la Empresa abonará en concepto de ayuda escolar una vez por año, las respectivas cantidades que se indican a continuación:

Por hijo, entre dos y cinco años, 6.000 pesetas.

Por hijo, entre seis y trece años, 8.000 pesetas.

Por hijo, entre catorce y dieciocho años, 18.000 pesetas.

ARTICULO XVI

Revisión de salarios

Los salarios se revisarán anualmente a primero de enero y a primero de julio, aplicando en cada caso el índice de Precios al Consumo que para el conjunto nacional y período respectivo haya publicado el INE (Instituto Nacional de Estadística).

Los pagos resultantes consecuencia de aquellas revisiones, se harán efectivos a partir del momento en que el INE publique aquellos índices, abonándose con carácter retroactivo al primero de enero y primero de julio, respectivamente.

No obstante lo anterior, si en el período que media desde la última revisión, se produjese una alza superior al 10 por 100 en el Índice de Precios al Consumo que publica el INE, se procederá a una revisión en tal momento, ajustándose a la diferencia que se haya producido. El cómputo para la revisión verdadera se tomará desde la fecha en que se ha procedido a esta última revisión.

ARTICULO XVII

Compensaciones para comidas y transportes

1. Compensación para comidas: «Swissair» contribuirá en los gastos de comida de sus empleados con las siguientes cantidades por jornada laboral normal trabajada:

Desayuno, 60 pesetas, para los empleados cuyas jornadas laborales comienzan a las siete horas o antes.

Comida, 300 pesetas, para los empleados cuyas jornadas laborales comienzan a las doce horas o antes y que además terminen su trabajo a las quince horas o más tarde.

Cena, 300 pesetas, para los empleados cuyas jornadas laborales comienzan a las veinte horas o antes y que además terminen su trabajo a las veintiuna horas o más tarde.

2. Compensación para transportes: «Swissair» contribuirá en los gastos de transporte de sus empleados con las siguientes cantidades:

2.1. La utilización en los viajes de servicio de vehículos propiedad de los empleados es facultad de éstos. No obstante, la Compañía abonará para los viajes realizados, y siempre que los mismos hubieran sido previamente autorizados por los Jefes inmediatos, por cada kilómetro 16,50 pesetas.

Este importe será revisado al final de cada año, con efecto retroactivo desde la última subida de gasolina, y de acuerdo con el estudio del mercado al respecto.

2.2. Personal que presta sus servicios en los aeropuertos:

Madrid

Para todos los turnos: Bus terminal-aeropuerto-terminal, tarifa en vigor.

Además de lo anterior, para el turno de salida del vuelo SR657, durante todo el año o para cualquier otro turno cuya jornada empiece a las 6,59 horas o antes, una compensación para taxi de 350 pesetas, que será revisable cuando haya subida de tarifa de taxis.

Barcelona

Para todos los turnos: Abono mensual de tren, tarifa en vigor.

Palma de Mallorca

A) Personal de operaciones: Bus, tarifa en vigor:

Para jornadas de trabajo o turnos coincidentes con los servicios del transporte público.

Compensación para taxi, por viaje, 550 pesetas, para servicios nocturnos no coincidentes con el servicio de transporte público.

B) Resto del personal: Bus, tarifa en vigor.

Málaga

Para todo el personal que resida fuera de Torremolinos. Tarifa de tren Málaga-Torremolinos, tarifa en vigor.

ARTICULO XVIII

Viajes de servicio

En viaje de servicio autorizado por la Empresa y aceptado por el empleado éste tendrá derecho a una dieta diaria de alimentación, así como a una compensación por gastos de locomoción, cuya cuantía deberá ser aprobada por su Jefe inmediato.

Si coincidiera con un día festivo español, así declarado oficialmente, la estancia de un empleado durante un curso en el extranjero o durante un viaje de servicio, el mismo tendrá derecho a un día libre en compensación, en fechas a convenir con el Jefe inmediato.

Si el viaje en servicio se realizara en vehículo propio, lo que deberá estar previamente autorizado por el Jefe de Departamento, corresponderá el pago de la cantidad fijada por «Swissair», por cada kilómetro.

Si el desplazamiento para asistir a un curso o por motivos de viaje de servicio, tuviera que realizarse durante domingo o día festivo español así declarado oficialmente, el empleado tendrá derecho a compensar el tiempo empleado desde que sale de su domicilio hasta llegar al hotel de destino o viceversa, necesariamente con tiempo libre y en fechas que se convengan con el Jefe inmediato.

No corresponderá pago alguno por horas festivas o nocturnas en los casos anteriores.

ARTICULO XIX

Vacaciones

Todos los empleados tendrán derecho a las siguientes vacaciones remuneradas: Veinte días laborables por año.

Se entiende por laborables los días de lunes a viernes ambos inclusivos, los cuales se adaptarán para el personal de aeropuerto a la respectiva rotación del servicio que se cumpla.

Después de dos años de servicio en la Empresa, se concederá un día adicional por cada año que pase, hasta un máximo de veinticuatro días laborables por año.

Quien tome sus vacaciones dentro de los siguientes períodos: 15 de octubre a 15 de diciembre y de 15 de enero a 31 de marzo, tendrá un día más de vacaciones por cada cinco días que cumpla, con un máximo de dos días adicionales.

Como regla general, las vacaciones deberán disfrutarse de forma ininterrumpida. En casos excepcionales ya sea por petición del empleado o por necesidades del trabajo, podrán dividirse en dos períodos, de los cuales solamente uno podrá ser en verano (junio a septiembre).

Las vacaciones serán fijadas de forma rotativa sin tener en cuenta la antigüedad y las mismas serán conocidas por los empleados con una antelación de dos meses al comienzo de su disfrute. Se tomarán dentro del año natural sin que puedan acumularse de un año para el siguiente.

En el caso de que el contrato de trabajo estuviese suspendido, el empleado no tendrá derecho a vacaciones. No le es permitido al empleado el uso de sus vacaciones para un fin distinto al que las motiva, es decir, el descanso.

Las vacaciones solamente serán compensadas en metálico, si el contrato de trabajo finalizara antes de que el empleado las hubiera disfrutado.

ARTICULO XX

«Swissair» concederá licencia retribuida a sus empleados, cuando se den alguna de las causas siguientes:

	Días naturales sin desplazamiento	Días naturales con desplazamiento
Por matrimonio del empleado	15	16
Por traslado de domicilio con mudanza.	2	3
Por cambio de domicilio sin mudanza.	1	1
Por nacimiento de hijo	2	4
Por enfermedad o intervención grave del cónyuge, hijo, padre o madre de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas	2	4
Por fallecimiento de cónyuges, hijos ...	3	4
Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos, hermanos	2	4
Por matrimonio de hijos o hermanos ...	1	2

ARTICULO XXI

Servicio militar

El personal masculino que presta su servicio militar percibirá de «Swissair» la mitad de su remuneración mensual, computándosele el tiempo de permanencia en filas a efectos de antigüedad.

Cuando las obligaciones militares del empleado le permitieran acudir al centro de trabajo diariamente, por lo menos media jornada, y siempre que lo anterior fuera posible para la organización del trabajo, aquél tendrá derecho a su remuneración total mensual.

Las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en este Convenio se abonarán al personal que preste su servicio militar en el mismo porcentaje que la remuneración mensual.

El empleado tendrá que reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de aquél en que hubiera cesado en el servicio militar.

ARTICULO XXII

Enfermedades o accidentes.

En el caso de enfermedad o de accidente, el empleado deberá avisar a su Jefe inmediato lo antes posible, detallando la enfermedad o accidente y su posible duración.

Al tercer día de su ausencia, como máximo, deberá presentar el certificado médico emitido por la Seguridad Social, en el que se especifiquen la causa de la baja y su posible duración.

En los supuestos de enfermedad o accidente en general, «Swissair» conservará el puesto al empleado durante un año, siempre que se someta a los controles e inspecciones que determine la Compañía y la Seguridad Social.

Excluyendo los supuestos de enfermedad o accidente que no sea de trabajo durante el período de prueba, por causas deliberadas, o por ser resultantes de negligencia, «Swissair» retribuirá durante la enfermedad la remuneración total mensual con los siguientes límites:

Período de prueba, nada.

Antigüedad entre uno y dos años, tres meses.

Antigüedad entre tres y cuatro años, seis meses.

Antigüedad entre cinco y seis años, nueve meses.

Antigüedad entre siete o más años, doce meses.

Estos mismos límites serán aplicados para los casos de accidente que no sean de trabajo.

Para poder disfrutar de los beneficios anteriores, los empleados deberán cumplir con los procedimientos que señale la Compañía, referidos a la justificación de la baja, así como de someterse a los controles e inspecciones que la Compañía crea oportunos.

A demanda del empleado y si las dos partes están de acuerdo en cuanto a su necesidad, la Compañía abonará los gastos de un chequeo por año.

ARTICULO XXIII

Uniformes

«Swissair» determinará el período de duración de los uniformes y quienes hayan de usarlos.

Mediante exhibición del correspondiente recibo, «Swissair» abonará a los empleados que visten uniforme, el 75 por 100 del coste de los zapatos, con un máximo de 3.500 pesetas.

En todo lo que no está previsto en este Convenio, se aplicará el reglamento de uniformes de «Swissair».

ARTICULO XXIV

Obligaciones del personal

Sin carácter excluyente se señalan, entre otras, las siguientes:

El empleado dedicará su total capacidad de trabajo a las tareas que le hayan sido encomendadas, apoyará y ayudará a sus compañeros en el desarrollo de sus obligaciones.

El personal no debe trabajar en otras actividades remuneradas a no ser que así hubiera sido autorizado por la Delegación General para España. Los empleados ejecutarán conscientemente las órdenes dadas por sus superiores, cumplirán con las instrucciones del servicio y reglas establecidas haciendo todo lo posible por promover los intereses de la Compañía, absteniéndose de hacer cualquier cosa que pueda perjudicarle.

Por su conducta, fuera y dentro del trabajo, el personal debe probar que es digno de la estima y confianza que «Swissair» ha depositado en él al confiarle su puesto.

En la realización de su trabajo, el personal deberá ser disciplinado en todos los aspectos.

Los empleados estarán en todo momento bien presentados; si llevan uniforme, su apariencia debe estar de acuerdo con el reglamento de uniformes.

El personal comunicará inmediatamente a su superior, cualquier cambio de situación (estado civil, cambio de domicilio, etcétera).

Cuando esté en contacto con el público, superiores, compañeros de trabajo y autoridades, su conducta debe ser educada y correcta.

Todo el personal de «Swissair» mantendrá estricto secreto respecto a todos los asuntos de los que tenga conocimiento por su trabajo en «Swissair», particularmente si así lo exige la naturaleza del caso o si así lo fuera ordenado por «Swissair». Esta obligación seguirá en vigor después de la terminación del empleo.

Resulta una ofensa contra la confianza depositada en el personal de «Swissair», pedir, prometer o aceptar regalos, préstamos u otros beneficios del personal o firmas que deseen establecer o mantener relaciones comerciales con «Swissair».

Como Compañía aérea internacional, «Swissair» tiene una gran importancia a que su personal cumpla correctamente las regulaciones de aduanas. Contrabando e infracciones contra las regulaciones de moneda extranjera por el personal de «Swissair», aunque se cometan con ocasión de viajes particulares, se consideran una grave violación del deber y representan causa de despido.

Por monopolio de Correos, se entiende entre otras cosas: El exclusivo derecho de la administración de Correos y postal, de efectuar el transporte de cartas, tarjetas y determinados paquetes. Se exceptúan los envíos de carácter oficial de «Swissair» y otras Compañías aéreas. El personal es responsable de que se cumplan las regulaciones del Monopolio de Correos.

CAPITULO XXV

Reglas de disciplina

En el caso de incumplimiento o transgresión de sus obligaciones, ya sea intencionadamente o por negligencia, la Dirección de «Swissair» se reserva, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- Advertencia oral.
- Advertencia por escrito.
- Advertencia de despido inmediato (aviso).
- Despido.

Dichas medidas se tomarán, si así se estima conveniente, tras una investigación completa en la que el empleado efectuará alegaciones en su defensa.

CAPITULO XXVI

Promoción y ascenso

«Swissair» cuidará de la formación y promoción de sus empleados para ampliar sus conocimientos personales, en razón de las necesidades del servicio.

En el supuesto de que existieran vacantes en puestos de trabajo fijos, «Swissair» informará al personal, para que puedan ser ocupados por los empleados de la Compañía. Todos los interesados en ocupar una vacante deberán informar a «Swissair» en este sentido, dentro del plazo que a tal efecto se establezca, debiendo someterse a cuantos test o exámenes estime la Compañía necesarios. Si dentro de la Compañía no existiese ningún empleado que, a juicio de esta última, reuniese las cualidades necesarias para ocupar dicha plaza, ésta será ocupada por personal de nueva contratación.

Se tendrá en cuenta a la hora de cubrir las vacantes, la antigüedad del solicitante o solicitantes.

En el caso de que un empleado sea elegido para ocupar una vacante o para un ascenso, el paso, tanto a la vacante como a la categoría superior, en su caso, estará sujeto a un período de prueba de dos meses. Una vez transcurrido el período de prueba, y si el empleado lo superase, tendrá derecho al aumento de la remuneración que corresponda.

ARTICULO XXVII

Traslados

Se entiende por traslado, todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del empleado. No se considerará traslado, el paso de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa, y dentro de un mismo centro de trabajo.

Cuando el trabajo no fuera permanente, el empleado percibirá las dietas que correspondan, conforme a las cantidades fijadas por la Compañía. Se considerará permanente el cambio de puesto de trabajo que tenga una duración superior a seis meses.

En todo traslado, la Compañía, teniendo en cuenta sus regulaciones y sus disponibilidades o las de otras compañías transportistas, facilitará los pasajes de sus empleados para que puedan viajar al punto de origen, con el fin de visitar a sus familiares.

CAPITULO XXVIII

Seguros

1. Seguro obligatorio.—Los empleados de «Swissair» están asegurados en la Seguridad Social obligatoria española y recibirán, en consecuencia, todos los beneficios y protecciones que de ello se deriven.

2. Seguro adicional.—Los empleados de «Swissair» serán automáticamente asegurados por la Compañía en un seguro suizo, para cubrir todas las necesidades respecto a accidentes en el trabajo o fuera del trabajo, como complemento a los pagos de la Seguridad Social española y dentro de límites establecidos en la correspondiente póliza de seguros (Compañía de Seguros «Winterthur» para accidentes y fallecimiento). Los gastos de este seguro correrán a cargo de «Swissair».

El seguro arriba mencionado no incluye riesgos como: servicio militar, participación en huelgas, peleas, tumultos, riesgos especiales y mutilación voluntaria.

En general, todos los accidentes deben notificarse inmediatamente al superior competente, que por su parte, informará al seguro de personal para el extranjero por vía de servicio.

3. Jubilación, incapacidad y fallecimiento.—Desde el 1 de enero de 1979, todos los empleados de «Swissair» están obligatoriamente cubiertos por el plan local «Winterthur» para la jubilación, que también incluye los riesgos de incapacidad y fallecimiento. Los gastos se dividirán por mitad entre el personal y la Compañía, de acuerdo con las bases establecidas en reglamento separado, revisado con esta misma ocasión.

ARTICULO XXIX

De los Delegados de Personal

Los Delegados de Personal son los representantes de todos aquellos empleados a los que les es de aplicación este Convenio.

Actuarán como portavoces de los empleados, sometiendo sus propuestas a la Dirección.

Los Delegados de Personal actuando conjuntamente, elaborarán normas relativas a las relaciones laborales entre «Swissair» y sus empleados en España, para proponer dichas normas a la Compañía.

Los Delegados de Personal actuarán como órgano consultivo para cuantos asuntos de carácter general se produzcan sobre las relaciones laborales o pudieran plantearse por cualquiera de las partes.

Los Delegados de Personal tendrán atribuciones, derechos y obligaciones que les sean fijadas por las Leyes laborales.

DISPOSICION FINAL

En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 1980.

Y para que conste a todos los efectos, se firma en Madrid a 3 de febrero de 1981.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

Categorías profesionales	Sueldo mensual mínimo bruto — Pesetas
Empleados subalternos	47.700
Subalternos entre 16 y 18 años.	
Oficiales de tercera	58.300
Conductor. Subalterno con más de 18 años de edad. Operador de teléfono sin experiencia. Secretaria sin experiencia. Agente de mostrador y agencia sin experiencia. Agente de aeropuerto (pasajeros y carga) sin experiencia. Personal administrativo sin experiencia. Teletipistas sin experiencia.	
Oficiales de segunda	63.600
Conductor con experiencia. Operador de teléfono con experiencia. Secretaria con experiencia. Agente de mostrador y reservas. Agente del aeropuerto (pasajeros y cargas). Contable «Junior». Cajero «Junior». Teletipista con experiencia.	
Oficiales de primera	74.200
Secretaria de ventas. Agente de mostrador y reservas (Senior Agent). Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Senior Agent). Contable, Cajero. Teletipista (Senior Agent). Promotor de ventas.	
Jefes de tercera	84.800
Secretaria de Dirección. Agente de mostrador y reservas (Lead Agent). Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Lead Agent). Contable (Senior Agent). Teletipista (Lead Agent). Promotor de ventas con experiencia.	
Jefes de segunda	101.760
Supervisor de mostrador y reservas. Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Supervisor).	

Categorías profesionales	Sueldo mensual mínimo bruto — Pesetas
Promotor de ventas (Senior). Supervisor contable. Jefe de comunicaciones.	
Jefes de primera	109.180

ANEXO 2

SUELDO BASE

- Subalternos (entre dieciséis y dieciocho años de edad), 13.950 pesetas.
- Oficiales de segunda y tercera, 22.770 pesetas.
- Oficiales de primera, 25.400 pesetas.
- Jefes de tercera, 27.000 pesetas.
- Jefes de segunda, 28.600 pesetas.
- Jefes de primera, 29.400 pesetas.

22295

RESOLUCION de 29 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Laudo Arbitral de la Empresa «Fosforera Española, S. A.».

Visto el texto del Laudo Arbitral referido a la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y las tablas salariales de su aplicación, cuyo Laudo fue dictado el 18 de mayo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, apartado f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,
Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a las partes.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Laudo Arbitral al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 29 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

FOSFORERA ESPAÑOLA. S. A.

Visto el expediente de conflicto colectivo planteado conjuntamente por la representación de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y por la representación de los trabajadores miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para 1981, y

Resultando que planteado conflicto colectivo por ambas partes al amparo de las disposiciones del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, procedimiento vigente conforme a la disposición final tercera, número 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, se celebró la reunión de las mismas en los locales de la Dirección General de Trabajo en el trámite de avenencia que señala el artículo 24 de la norma legal primeramente citada, en cuya reunión, y conforme acta que suscribieron los comparecientes en fecha 29 de abril de 1981, acordaron someterse al arbitraje de don Daniel Baylos Corroza, bajo las siguientes condiciones: «Que el Laudo Arbitral solamente se refiera al aspecto retributivo decidiendo su incremento en la banda salarial formada desde el 9 por 100 de las tablas salariales propuesta por la Empresa, hasta el 16 por 100 de todo: los conceptos retributivos que solicita la representación de los trabajadores, dejando vigente el actual texto de su Convenio Colectivo de 26 de junio de 1979, actualizado en 4 de junio de 1980. Que el Laudo tenga vigencia solamente durante el año 1981»;

Resultando que las dos partes se comprometieron, así lo han cumplido, a entregar al árbitro designado los datos suficientes y alegaciones que convinieran a su derecho en la fecha máxima de 7 de mayo de 1981, acordando también como fecha máxima para dictar el Laudo la del 18 de mayo de 1981;

Resultando que, fundamentalmente, por parte de la representación de los trabajadores se argumentó, con base a los documentos contables correspondientes al ejercicio económico del año 1979, que la crisis de mercado de la Empresa no era imputable al rendimiento de los trabajadores y la disminución del mercado quedaba compensada con el aumento de los precios en un 7 por 100, y que la Empresa había declarado en la Memoria del citado ejercicio económico unos beneficios de 98.077.296 pesetas. Que existe una importante recuperación dentro del campo de encendido, sobre todo en los encendedores que su entrada en el mercado ha sido firme —alegan— pues el año 1979, la producción de encendedores fue de 151.541, pasando en el año 1980 a 1.368.559. Por último manifiestan que la plantilla se ha reducido, que las horas extraordinarias se han incrementado, que el mayor porcentaje de la Empresa por categorías, de Oficial de 1.ª para abajo son, de una plantilla