

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Jefe de Organización segunda A .....	39.515	20.519	60.034
Técnico de Organización segunda C .....	34.275	21.443	55.718
Técnico de Organización segunda B .....	34.275	17.959	52.234
Técnico de Organización segunda A .....	34.275	14.500	48.775
Auxiliar de Organización C .....	24.665	9.556	34.221
Auxiliar de Organización B .....	24.665	6.077	30.742
Auxiliar de Organización A .....	24.665	2.589	27.254

II. Retribución diaria

	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Capataz de Brigada 1.ª ...	830	320	1.150
Capataz de Brigada 2.ª ...	800	250	1.050
Capataz de Brigada 3.ª ...	770	180	950
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 1.ª ...	754	174	928
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 2.ª ...	696	139	835
Oficial Celador, Empalmador o Mecánico de 3.ª ...	638	128	766
Especialista Celador o Empalmador .....	589	108	696
Peón .....	580	93	673
Conductor de camión pesado C .....	754	348	1.102
Conductor de camión pesado B .....	696	304	1.000
Conductor de camión pesado A .....	638	290	928

**16784** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España.

Visto el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España, en fecha 20 de abril de 1979;

Resultando que con fecha 22 de mayo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Alitalia» y su personal contratado en España con el texto y documentación complementaria al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 20 de abril de 1979 por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1980.

Considerando que por tratarse de una Empresa privada que no alcanza en su ámbito de aplicación a una plantilla superior a 500 trabajadores, procede su homologación, sin ulterior trámite, con la advertencia, en su caso, de los efectos que determina el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en sus artículos 5.º, 2, en relación con el 6.º y 7.º;

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

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

Considerando que el Convenio objeto de estas actuaciones no se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Uno.—Homologar el IV Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo tercero del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Dos.—Notificar esta resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 4 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Alitalia» y su personal de tierra contratado en España.

**CUARTO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «ALITALIA, LINEE AEREE ITALIANE, S. P. A.», Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA**

**CAPITULO PRIMERO**

**Objeto del Convenio**

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre «Alitalia, Linee Aeree Italiane, S. P. A.», denominada de aquí en adelante Empresa, de una parte, y el personal contratado en España por la misma, de la otra.

**CAPITULO II**

**Ámbito de aplicación y vigencia**

Art. 2.º Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado en el territorio nacional español por la Empresa, en virtud de un contrato de trabajo.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1979 y su vigencia será de dos años naturales, es decir, finalizará el 31 de diciembre de 1980, siendo prorrogable tácitamente por otro año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 4.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento en su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara alguna cláusula de su actual redacción, los Delegados del Personal deberán reunirse a considerar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por dicho Ministerio.

Art. 5.º En el caso de que dentro de la vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio Colectivo General para el grupo de Compañías Aéreas extranjeras operantes en el territorio nacional y su personal contratado en España, el personal de «Alitalia» podrá renunciar al Convenio establecido con la Empresa y acogerse al Convenio de Intercompañías. Sin embargo, serán respetadas las situaciones que de hecho sean más favorables al trabajador con el presente Convenio.

Art. 6.º Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable al trabajador. Para dicha interpretación se creará una Comisión Mixta de vigilancia y control, compuesta por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. Dicha Comisión deberá estar constituida en el plazo de treinta días a partir de la aprobación del Convenio.

**CAPITULO III**

**Organización del trabajo**

Art. 7.º La Comisión Mixta elaborará en el plazo máximo de cuatro meses un Reglamento interno.

**CAPITULO IV**

**Contratación del personal**

Art. 8.º La contratación del personal en España se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

Art. 9.º La Empresa cubrirá en principio todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella. Dicha contratación se efectuará previa consulta con la Comisión Mixta creada en el artículo 6.º, debiendo ser el personal contratado preferiblemente de nacionalidad española.

Art. 10. Las convocatorias que procedan deberán ser conocidas por todo el personal de la Empresa, al menos con una antelación mínima de quince días, cuando sea posible, debiendo notificarse la vacante a los Delegados del Personal.

Art. 11. Los solicitantes deberán proceder de la oficina de colocación y por parte de la Empresa deberán rellenar por duplicado un formulario de solicitud que la misma les facilitará.

Art. 12. Los solicitantes deberán superar satisfactoriamente el reconocimiento médico que prescriba la Empresa cuando se les admita para ser contratados. Podrán también someterse a otros exámenes médicos, en diferentes ocasiones, si las circunstancias lo requirieren, a cargo de la Empresa.

Art. 13. Se exigirá a los solicitantes aprobar satisfactoriamente las pruebas establecidas por la Empresa o bien demostrar su capacidad en una determinada especialidad cuando se exija.

Art. 14. Antes de ser contratados, los empleados deberán firmar un contrato aceptando el cargo, salario, encuadramiento y condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo. Dicho contrato constituirá parte permanente de su expediente personal.

Art. 15. *Periodo de prueba.*—Se establecerá un periodo de prueba que obligatoriamente se fijará por escrito para todo el personal que pretenda ingresar en la Empresa, cualquiera que sea el puesto, grupo o categoría profesional, y no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Jefes de departamento: Tres meses.
- Personal administrativo Dos meses.
- Personal subalterno, botones y aprendices: Un mes.

Durante este periodo de prueba, las partes podrán libremente rescindir la relación laboral sin necesidad de previo aviso y sin que haya lugar a indemnización alguna.

El personal que supere el periodo de prueba entrará a formar parte de la plantilla de la Empresa, siéndole abonado a efectos de antigüedad y aumentos el tiempo invertido en el citado periodo de prueba.

Art. 16. De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o indeterminada), el personal será clasificado en una de las dos categorías siguientes:

- Personal fijo.
- Personal temporal.

Art. 17. El personal temporal comprenderá a los empleados contratados para:

— Sustituir a empleados ausentes momentáneamente por diversas causas.

— Afrontar periodos de mayor tráfico o movimiento.

En cualquier caso, la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en el contrato de trabajo.

Se estipula que la duración del contrato eventual sea por un periodo especificado de ocho meses como máximo.

Art. 18. El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá con pleno derecho al vencimiento del correspondiente contrato.

Art. 19. Cuando un empleado temporal contratado por un tiempo determinado sea despedido por la Empresa antes de la expiración del contrato, deberá abonarse una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a una falta grave que justifique dicha medida.

Sin embargo, si el empleado se encuentra en periodo de prueba, no le será debida indemnización alguna.

Art. 20. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un periodo de tiempo indeterminado y cuyo periodo de prueba haya sido cumplido.

Art. 21. La Empresa se compromete a confeccionar (con la colaboración de los representantes del personal) una nueva clasificación de las categorías, cuyo estudio se realizará dentro del presente año 1979 y entrará en vigor, como máximo, el 1 de enero de 1980.

## CAPITULO V

### Remuneración y ascensos

Art. 22. El empleado recibirá en compensación por su trabajo la remuneración mensual que le corresponda según la categoría en que esté encuadrado, más la antigüedad.

Art. 23. La remuneración mensual se compone de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad.

Art. 24. *Número de mensualidades por año. Gratificaciones.*—La remuneración mensual definida en el artículo 23 se abonará doce veces al año.

Se concederán además tres pagas extraordinarias del mismo importe que las ordinarias con motivo de:

- Mes de Julio.
- Navidad.
- Vacaciones, siendo ésta de igual cuantía que las otras extraordinarias.

Si el empleado fraccionase las vacaciones, esta paga será abonada en el periodo por él elegido.

Art. 25. El pago de las normales remuneraciones establecidas se efectuará al contado o por talón bancario, mensualmente, el día 27 del mes en curso, si dicho día fuese festivo o domingo, se efectuará el día hábil precedente.

Art. 26. Por cada año de servicio y convencionalmente al 1 de enero de cada año, el personal recibirá un aumento por prima de antigüedad. Este sistema viene a sustituir y a reemplazar a los trienios, siendo revisable de acuerdo con el índice de precios al consumo.

Al 1 de enero y al 1 de julio, la Empresa aumentará los sueldos de todas las categorías de acuerdo con la variación de precios al consumo, teniendo como base los sueldos percibidos por todos los conceptos al 30 de junio precedente.

En caso de sueldos mensuales superiores a las 100.000 pesetas para 1979 y de 110.000 para 1980, se calculará como sigue:

- hasta 100.000 y 110.000 pesetas, siguiendo la norma general.
- el 75 por 100 sobre la cantidad que exceda.

Art. 27. A partir del 1 de enero de 1979 la Empresa incrementará en 2.500 pesetas mensuales los sueldos inferiores a 60.000 pesetas brutas y en 1.500 pesetas los sueldos superiores a dicho importe. Se entiende por sueldo al 1 de enero de 1979 el ya incrementado con el porcentaje correspondiente al índice de precios al consumo relativo al año 1978.

Art. 28. Los ascensos dentro de la Empresa se regirán obligatoriamente por las siguientes normas:

- a) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para mejorar su posición o desempeñar un puesto vacante.
- b) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

Art. 29. El empleado que se vea obligado por la Empresa a sustituir al Jefe de su departamento, por un periodo superior a treinta días excluyendo el de vacaciones, deberá percibir una compensación económica mientras ocupe ese cargo, cifrada en la diferencia entre los sueldos mínimos de ambas categorías.

## CAPITULO VI

### Prestaciones y jornada laboral

Art. 30. A partir del 1 de abril de 1979 la jornada laboral será continuada y de 40 horas semanales, con excepción de los meses de julio, agosto y septiembre, durante los cuales será de treinta y seis horas semanales. Dicha jornada laboral se efectuará en cinco días.

Los servicios de Agencia y Reservas efectuarán los correspondientes turnos de trabajo para la jornada del sábado, de nueve a trece horas.

El horario continuado no será aplicable al personal dedicado a la asistencia técnica de los aviones.

Art. 31. La empresa abonará a todo el personal en concepto ayuda para la comida la cantidad de 180 pesetas por día trabajado. Esta cifra se regirá por los precios que sucesivamente vaya modificando el restaurante para empleados del aeropuerto de Barajas.

Art. 32. Para que el personal pueda efectuar la comida fuera de la oficina, el horario de trabajo tendrá una interrupción de media hora, siendo la misma a cargo del empleado. Las horas habituales de comida en el país se entienden entre las trece y las quince horas y de las veintiuna a las veintitrés horas. Las interrupciones para comer se concederán entre dichas horas.

Si el horario laboral comenzase antes de las ocho de la mañana, se abonarán al empleado 75 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 33. Los horarios serán sometidos a la correspondiente aprobación de la Delegación de Trabajo.

Art. 34. Ningún empleado será obligado a trabajar más horas que aquellas que permitan las disposiciones legales. En particular el número de horas extraordinarias no podrá exceder de cincuenta por mes y ciento veinte al año, salvo el personal que esté en relación directa con el tráfico, según se especifica en el artículo siguiente.

Art. 35. Las horas extraordinarias serán realizadas única y exclusivamente con carácter excepcional y por motivos de emergencia y no podrán nunca incluirse en el horario normal de trabajo. Se entiende por emergencia los retrasos o cancelaciones de vuelos de la Empresa, asimismo en los casos en que peligran vidas humanas o existan factores de circunstancias catastróficas.

Art. 36. Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que la Empresa realiza, los empleados que por razones del

mismo tengan los domingos incluidos en su jornada laboral, disfrutarán del descanso compensatorio, abonándose un suplemento del 80 por 100 sobre la hora base de dicha jornada.

Art. 37. Para el trabajo realizado en días festivos se procederá como sigue: Serán abonados o compensados a petición del empleado, de acuerdo con el artículo siguiente.

Art. 38. Por concepto de trabajo extraordinario el empleado percibirá la remuneración calculada por una hora de trabajo incrementada con los siguientes suplementos:

- a) Días laborales: 50 por 100.
- b) Trabajo extraordinario en sábados y domingos y festivos: 60 por 100.
- c) Para las horas trabajadas entre las veintiuna y las ocho, suplemento del 80 por 100. Si dichas horas son efectuadas en sábados, domingos o festivos, suplemento del 80 por 100.
- d) Para las horas extraordinarias efectuadas en el período de tiempo del apartado anterior, suplemento del 100 por 100 y 120 por 100, respectivamente.
- e) Para las horas extraordinarias trabajadas después de haber abandonado el lugar de trabajo, se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, con un mínimo de cuatro horas, incluyendo el tiempo del traslado.

Art. 39. Para el cálculo del valor de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta que:

- a) Las horas anuales de trabajo se calcularán en 1.700.
- b) La base de la remuneración será el sueldo base más la antigüedad.
- c) El pago de las horas extraordinarias se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

## CAPITULO VII

### Vacaciones

Art. 40. *Derecho de vacaciones.*—El empleado tendrá derecho por cada año de servicio a un período de vacaciones retribuidas.

La época de vacaciones debe fijarse dentro del período de año de calendario. No se puede transferir el derecho de disfrute de vacaciones al año siguiente, a excepción que el empleado haya solicitado las mismas por escrito y la Empresa no las haya concedido, o cuando se haya acordado otra cosa por escrito.

Art. 41. *Duración de las vacaciones.*—El período de vacaciones depende del tiempo de servicio en la Empresa al empezar el año de vacaciones.

Para el primer año será de veinticinco días naturales, aumentándose a continuación un día por cada año de servicio hasta alcanzar el límite máximo de treinta días naturales por año.

Art. 42. Si se empieza a trabajar en el transcurso de un año de vacaciones, corresponderá para el cálculo de las mismas 1/12 por cada mes completo de trabajo, redondeando a días enteros.

Lo mismo es valedero para el caso de finalización del contrato de trabajo.

Art. 43. Las vacaciones podrán ser fraccionadas si el empleado lo desea, siempre que las fracciones no sean inferiores a siete días.

Art. 44. Las fechas para disfrutar las vacaciones serán elegidas por el empleado, si bien dentro de cada departamento se establecerán los turnos necesarios en base al sistema siguiente:

Tendrán preferencia los empleados de mayor antigüedad. Esta prioridad para la elección se ejercitará en el primer año. En los siguientes se implantará un sistema rotativo para el ejercicio de esta facultad,

## CAPITULO VIII

### Permisos o licencias

Art. 45. La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

- 1.º Dos días naturales:
  - a) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, nietos o abuelos. En caso de que el enfermo o difunto residiera fuera del punto de residencia del empleado, esta licencia podrá ampliarse hasta tres días, en función del medio de transporte y distancia al lugar.
  - b) Por alumbramiento de la esposa.
- 2.º Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- 3.º Un día por razón de boda de hijos o hermanos, ampliable a dos si fuera en distinto lugar de la residencia habitual del empleado. En todos los casos de concesión de licencias retribui-

das, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten las causas que motivan su concesión.

Art. 46. *Licencia no retribuida.*—El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Empresa, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración. Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal podrá solicitar una licencia sin sueldo hasta de siete días de duración, sin la expresión de causa, que podrá ser concedida por el jefe correspondiente.

Art. 47. En caso de baja en el trabajo por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real.

En el caso de que el trabajador resultara con incapacidad laboral permanente total como consecuencia de haber sufrido un accidente laboral, la Empresa considerará (de acuerdo con los Delegados del personal) la posibilidad de aceptar para otro puesto de trabajo, aun en distinta categoría a la que pertenezca antes del accidente.

Art. 48. En caso de enfermedad, la Empresa deberá conservar el puesto de trabajo al empleado por el plazo de un año, siempre que el mismo justifique su condición, se someta a control e inspecciones por parte de la Empresa y observe el tratamiento terapéutico prescrito.

Exceptuando el caso de enfermedad o accidente durante el período de prueba y de enfermedad o accidente por causas deliberadas o resultantes de negligencia, la Empresa retribuirá durante la enfermedad a sus empleados el sueldo fijo total neto, equivalente al percibido en el último mes de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, según las siguientes disposiciones:

- 1.º Personal de plantilla con antigüedad inferior a un año: Hasta un mes de retribución.
- 2.º Personal de plantilla con antigüedad comprendida entre uno y dos años: Hasta tres meses de retribución.
- 3.º Personal de plantilla con antigüedad superior a dos años: Hasta seis meses de retribución.

Para poder disfrutar de los beneficios anteriormente citados, los empleados de la Empresa deberán atenerse, bajo pena de sanción, a todos los procedimientos requeridos por parte de la Empresa referentes a la justificación de la enfermedad así como de someterse a los controles que «Alitalia» crea oportuno efectuar.

## CAPITULO IX

### Excedencias

Art. 49. El personal de plantilla que lleve un tiempo de dos años como mínimo al servicio de la Empresa podrá solicitar excedencia durante un período de seis meses sin derecho a retribución alguna. El tiempo que dure la excedencia no se contará para el cómputo a efectos de antigüedad. La Empresa resolverá las peticiones atendiendo a las necesidades del servicio y las circunstancias de cada caso.

Art. 50. De acuerdo con lo establecido en el Decreto del 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar por las siguientes situaciones:

- 1.ª Continuar su trabajo en la Empresa.
- 2.ª Rescindir su contrato de trabajo con la percepción de una dote consistente en una mensualidad de sueldo total por año de servicio hasta un máximo de seis mensualidades.
- 3.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria como queda previsto en el artículo 49.

En caso de maternidad tendrá derecho a una ausencia del servicio por un período de seis semanas antes y ocho después del parto.

Igualmente podrá pedir una excedencia de un año, sin derecho a retribución alguna, llevando un mínimo de dos años en la Empresa, como queda especificado en el artículo 49.

Art. 51. El personal masculino que tenga que prestar su servicio militar obligatorio recibirá la mitad de su salario total, computando el tiempo pasado en sus deberes militares a efectos de antigüedad en el servicio de la Empresa.

Si sus obligaciones militares le permiten acudir al centro de trabajo diariamente (por lo menos media jornada), tendrá derecho al sueldo total.

Las pagas extraordinarias se liquidarán con el mismo porcentaje otorgado para el sueldo mensual.

## CAPITULO X

### Anticipos al personal. Préstamos. Beneficios sociales

Art. 52. 1. Anticipos al personal: Los empleados tendrán derecho a percibir (en el transcurso del mes) un anticipo sobre su retribución proporcional a la parte del mes ya transcurrido.

2. Préstamos: La Empresa considerará, dentro de las normas de la Compañía, la posibilidad de conceder préstamos al personal que lo solicite, valorando los motivos expuestos para tales concesiones.

3. Beneficios sociales: Los empleados tendrán derecho a un chequeo médico anual, a cargo de la Empresa.

La Empresa se compromete a hacer un seguro de accidentes para todos sus empleados (información más detallada al respecto será facilitada tan pronto como la Central de Roma envíe los datos pertinentes).

## CAPITULO XI

### Vestuario

Art. 53. El personal de la Empresa estará obligado a vestir uniforme en todos aquellos casos en que así lo prescriban las normas de la misma, siendo el pago del uniforme por cuenta de la Empresa.

El uniforme deberá usarse únicamente durante el servicio y en los viajes de ida y vuelta entre el domicilio y el centro de trabajo.

El estilo y la forma del uniforme será de acuerdo con las normas internas de la Empresa, cuyos reglamentos vigentes contienen información más detallada.

La Empresa reembolsará, previa presentación de la correspondiente factura de la tintorería, el importe relativo a dos limpiezas al mes del uniforme.

## CAPITULO XII

### Traslados

#### Comisión de Servicio

Art. 54. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia al traslado de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

Art. 55. Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador, quedando a criterio de la Empresa su concesión.

Se considera traslado forzoso aquel en que la Empresa, por necesidades del servicio, designa la persona que ha de cubrir un puesto de trabajo, siempre que no exista personal voluntario que reúna las condiciones requeridas y previo informe de los Delegados del personal. No obstante, dicho traslado deberá ser autorizado por la autoridad laboral.

Art. 56. Pueden solicitar traslados voluntarios aquellos empleados de plantilla que perteneciendo al grupo y especialidad del puesto al que aspiran ostenten la categoría necesaria para desempeñar el mismo.

Igualmente podrá solicitar traslado el personal que por su categoría aún no esté encuadrado definitivamente en una especialidad. También podrán solicitar traslado, con carácter subsidiario, aquellos que aún no teniendo la categoría necesaria o no estando encuadrados en el mismo grupo o especialidad hayan seguido con aprovechamiento los cursos o pruebas adecuadas al puesto de trabajo a cubrir. En principio podrán cursarse peticiones genéricas de traslado aun cuando no exista vacante en dicho momento. En ningún caso la fecha de solicitud implicará prioridad en la concesión del mismo.

Art. 57. Una vez designado el empleado que había de ocupar la vacante, deberá realizar su trabajo y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de quince días.

La Empresa deberá facilitar los pasajes necesarios en el medio de transporte que estime más oportuno para el desplazamiento del empleado y de los familiares que con él convivan a sus expensas hasta el lugar del nuevo destino. La Empresa sufragará además los gastos del traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino, en cantidad máxima de 10 metros cúbicos para los solteros, 25 metros cúbicos para los casados con hijos y 15 metros cúbicos para los casados sin hijos.

Art. 58. La Empresa colaborará con el empleado en la búsqueda de la vivienda más adecuada a su categoría profesional y social y considerará la posibilidad de contribuir en casos de particular necesidad.

Art. 59. La Empresa podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a tres meses fuera de su residencia habitual de cualquier empleado, dándose con ello motivo a una Comisión de Servicio, en cuyo caso, el empleado tendrá derecho al pasaje gratuito en avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal, así como a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que dure la Comisión de Servicio.

Art. 60. Cuando el empleado, por razones de servicio, tenga que desplazarse de su lugar habitual de trabajo, y siempre que el viaje dure más de ocho horas, se le concederá un día de descanso a su regreso.

## CAPITULO XIII

### Derechos sindicales

Art. 61. Los Delegados del personal tendrán libre derecho de reunión en el local habilitado por la Empresa, tanto fuera

de su jornada habitual como dentro de la misma, y siempre que no rebasen en este caso las cuarenta horas mensuales.

Los Delegados del personal y miembros de la Comisión Mixta creada en el artículo 6.º tendrán derecho a un máximo de cuarenta horas mensuales para desarrollar sus actividades sindicales. Solo será necesario informar previamente a la Empresa. No se computarán las horas empleadas en reuniones a instancia de la Empresa, en reuniones mixtas Empresa-Comisión Mixta y cuando sean citados por cualquier Organismo oficial.

La Comisión Mixta y los Delegados del personal dispondrán de tantos tableros de anuncio como centros de trabajo haya en la Empresa, pudiendo a través de este medio publicar todo tipo de notas que consideren de interés para los trabajadores, siempre que estén relacionadas con las actividades laborales.

Cualquier sanción o despido a los Delegados del personal deberá ser comunicada personalmente al resto de la representación. En caso de que un Delegado del personal sea despedido y la Magistratura de Trabajo declare improcedente o nulo dicho despido, la Empresa se compromete a acatar el fallo de la sentencia valorando la posibilidad de recurso, pero no podrá sustituir la readmisión por indemnización alguna.

## CAPITULO XIV

### Expediente de regulación de empleo

Art. 62. Se regirá según la Ley vigente.

## CAPITULO XV

### Terminación del contrato de trabajo

Art. 63. *Renuncia del empleado.*—El trabajador podrá despedirse libremente de la Empresa solicitando la baja de la Dirección con quince días de anticipación.

Art. 64. *Certificado de trabajo.*—Al terminar el contrato la Empresa otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza de los mismos y el último sueldo percibido.

Art. 65. La Empresa se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas o entidades con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado haya dejado de formar parte de su personal.

## CAPITULO XVI

### Disposiciones finales

Art. 66. El presente Convenio anula el hasta ahora vigente al tiempo que recoge la nueva normativa aplicable.

Art. 67. Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de la Empresa, sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que pudieran ser acordadas por IATA.

16785

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de "Vidrio y Cerámica e Industrias Afines".

Visto el expediente de Convenio Colectivo, de ámbito estatal, suscrito entre las Centrales sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (U. G. T.), de una parte, y de otra, por la Patronal «Confederación Empresarial del Vidrio y la Cerámica», para el sector «Vidrio y Cerámica e Industrias Afines», y

Resultando que planetado conflicto colectivo, en base a no haber llegado a acuerdo en las negociaciones del Convenio, se celebraron varias reuniones, la primera de ellas el 28 de abril de 1979; la segunda, el 29 de mayo, terminadas ambas sin avenencia, en la tercera reunión del 31 de mayo del año en curso se llegó a acuerdo, firmando en esa misma fecha las partes antes indicadas el aludido Convenio Colectivo;

Resultando que en la oportuna certificación de la «Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica», de fecha 1 de junio de 1979, se acredita que el citado Convenio Colectivo no afecta ni es de aplicación a ninguna Empresa pública ni a Empresas que tengan en su plantilla más de 500 trabajadores, por lo que no es de aplicación lo dispuesto al respecto en el Real Decreto de 19 de enero de 1979;

Resultando que el texto del Convenio ha sido examinado por esta Dirección General, en orden a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

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

Considerando que procede declarar que en las actividades de «Explotaciones y Manufacturas de Tierras Industriales y Minas», «Industrias del Vidrio» e «Industrias de Cerámica», todas y cada