

dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose los presentes acuerdos a los preceptos legales y reglamentarios que les son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y no observándose en el texto de dichos acuerdos violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar los acuerdos de ámbito interprovincial para los centros de trabajo que la Empresa posee en Madrid (fábrica), equipo de mantenimiento del Metro y taller de Gijón y sus trabajadores, suscritos el día 27 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número dos de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado acuerdo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

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

#### ACUERDOS CONCLUIDOS POR EL COMITE INTERCENTROS Y LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA «WESTINGHOUSE, S. A.», EN LA FASE PREVIA A LA NEGOCIACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE 1979

1.º Se considera prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1979 la vigencia de los siguientes Convenios de «Westinghouse, Sociedad Anónima».

- Casa central de Madrid, sucursales comerciales y mantenimiento de RENFE.
- Fábrica de Madrid, taller de Gijón y mantenimiento de Metro.
- Fábrica de Córdoba.
- Fábrica de Reinosa.
- Fábrica de Valladolid.

2.º Se mantienen, por tanto, sin variación los textos de los Convenios citados, salvo en lo relativo a la cuantía del plus de convenio, cuyo concepto retributivo se incrementará, con efectos de 1 de enero de 1979, en las siguientes cantidades brutas anuales:

Categorías	Aumento
A. Peón, Telefonista, Ordenanza, Auxiliar administrativo, Auxiliar técnico de Oficina, Calificador	73.000
B. Especialista, Mozo de Almacén, Guarda Jurado, Vigilante, Chófer, Reproductor de Planos, Auxiliar de Organización	74.000
C. Oficial de tercera, Conserje, Almacenero, Lis-tero	75.000
D. Oficial segunda de Taller, Dependiente auxiliar de Economato, Oficial segunda administrativo, Técnico de Organización de segunda, Analista de segunda, Delineante de segunda, Capataz, Especialista	78.000
E. Dependiente principal de Economato	78.000
F. Oficial primera de Taller, Oficial primera administrativo, Técnico de Organización de primera, Delineante de primera	80.000
G. Analista de primera	83.000
H. Encargado	86.000
I. Delineante Proyectista, Maestro de segunda (afectados)	91.000
J. Jefe administrativo de segunda, Jefe de Organización de segunda (afectados)	93.000
K. Maestro de Taller (afectados)	96.000
L. Jefe administrativo de primera, Jefe de Taller (afectados)	101.000
M. Aprendices, Pinches, Botones, Aspirantes	13 % sobre retribución al 31-12-1978

De plena conformidad ambas representaciones, firman el presente Pacto en Madrid a 27 de febrero de 1979.

19687

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el III Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «K. L. M., Real Compañía Holandesa de Aviación», y su personal contratado en España.

• Visto el III Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «K. L. M., Real Compañía Holandesa de Aviación», y su personal contratado en España, con fecha 9 de abril de 1979,

Resultando que con fecha 6 de junio de 1979, tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «K. L. M., Real Compañía Holandesa de Aviación», y su personal contratado en España, con el texto y documentación complementaria al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 9 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 oposición, contradicción o infracción a normas 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:

1. Homologar el III Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «K. L. M., Real Compañía Holandesa de Aviación», y su personal contratado en España, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2. 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.

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

Madrid, 5 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo para la Empresa «K. L. M. Real Compañía Holandesa de Aviación» y su personal contratado en España.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto.—El presente Convenio tiene por objeto regular y mejorar las relaciones laborales existentes entre «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación», y su personal, con ánimo de obtener una mayor productividad y satisfacción social y laboral de dicho personal.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «K. L. M.», tiene establecidos, y a los que la Empresa pueda establecer en el futuro en todo el Estado español.

Art. 3.º Ambito personal.—El presente Convenio afectará a todo el personal contratado en España mediante contrato verbal o escrito, con excepción de aquellos que desempeñen funciones de alta dirección o alta gestión o, cualquier otro que al ser creado sea investido de aquellas funciones. Estos, voluntariamente, tendrán derecho a participar en el sistema de jubilación que la Empresa tiene establecido.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor una vez que el mismo sea homologado por la autoridad laboral, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 1979, y finalizará el 31 de diciembre de 1980, siendo prorrogable de año en año, si, en el plazo de tres meses anterior a su terminación, no se hubiese denunciado de forma fehaciente por cualquiera de las partes.

Art. 5.º Repercusión económica.—Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no reper-

cutirán sobre las tarifas vigentes en los distintos servicios de esta Compañía, ya que por tratarse «K. L. M.» de una Compañía de Aviación Internacional, dichas tarifas vienen reguladas por el Organismo Internacional IATA.

Art. 6.º *Interpretación, modificación, absorción y compensación.*—Cuando la interpretación del texto de este Convenio se prestase a soluciones alternativas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el empleado.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que, siendo de obligado cumplimiento representara una ventaja sobre éste en cómputo global y anual a favor del personal incluido en el mismo, afectará a este Convenio, con efectos desde la entrada en vigor de aquella disposición.

Cuantas mejoras económicas se establecen en el presente Convenio podrán compensarse con aquellas que, con carácter voluntario o pactado, haya otorgado la Compañía.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.*—En todo caso, serán respetadas las situaciones de hecho que, con carácter individual, excedan le lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 8.º *Organización de trabajo.*—La Dirección de la Empresa se reserva la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Sociedad, según las directrices de la Sede Central de la Compañía. La Dirección atenderá a las necesidades de organización, estableciendo en cada momento la proporción entre las diversas categorías profesionales.

Art. 9.º *Organización de servicios.*—Los servicios de «K. L. M.», según las actuales circunstancias, se dividen en los grupos siguientes:

A) *Ventas.*—Este servicio comprende la atención al público en las diversas oficinas de «K. L. M.», y en sus distintas secciones de Promoción de Ventas, Pasajes, Reservas y Mercancías.

B) *Tráfico y Despacho.*—Este servicio comprende a todo el personal que en los distintos aeropuertos atiende a los pasajeros, carga y descarga de aviones, reservas, ventas, y preparar la documentación necesaria de vuelo, y además a todo el personal técnico necesario para el mantenimiento de los aviones, piezas de recambio, herramientas y material de pista.

C) *Administración.*—Este servicio comprende a los empleados que llevan la contabilidad de la Empresa.

D) *Secretaría de Dirección.*—Este servicio comprende a quienes, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Compañía, y como auxiliar de ésta, coordina y se responsabiliza de las actividades y funciones por aquella encomendadas.

Las obligaciones de los distintos servicios arriba mencionados pueden ser agrupados en caso necesario.

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 11. *Reglamento de Régimen Interior.*—En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de «K. L. M.», que será corregido, en las partes afectadas por el presente Convenio.

## CAPITULO II

### Clasificación profesional

Art. 12. *Puestos de trabajo.*—Los diversos puestos de trabajo se distribuyen en los grupos profesionales que se indican a continuación. Estos grupos se relacionan de menor a mayor, de acuerdo con su distinto grado de capacitación, conocimientos y responsabilidad.

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO. PUESTOS. GRUPOS

Grupo A: Empleados que desarrollan una actividad principalmente mecánica. Por ejemplo:

- Auxiliares de oficina como principiantes sin experiencia profesional.
- Ordenanzas.

Grupo B: Empleados que realizan trabajos sencillos. Por ejemplo:

- Auxiliares de oficina.
- Telefonistas con experiencia reducida.
- Taquimecanógrafas, como principiantes, sin experiencia profesional.
- Teletipistas, como principiantes, sin experiencia profesional.

Grupo C (Oficial segunda): Empleados que realizan trabajos más complicados. Por ejemplo:

- Teletipistas y telefonistas.
- Taquimecanógrafas con rendimiento satisfactorio.
- Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, sin formación o experiencia profesional.
- Contables, sin experiencia profesional.

Grupo D (Oficial segunda): Empleados con una actividad que requiere conocimientos especiales en su departamento. Por ejemplo:

- Telefonistas cuya tarea exija el dominio de los idiomas español e inglés (verbal).

— Taquimecanógrafas que escriban bien según dictado el idioma español y el inglés.

— Taquimecanógrafas que destaquen por su trabajo o rendimiento del grupo C.

— Contables para trabajos sencillos de contabilidad.

— Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, una vez completada su correspondiente formación o después de aprobar un curso elemental.

Grupo E-1 (Oficial primera): Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Por ejemplo:

— Taquimecanógrafas del grupo D que sus méritos y cometidos destaquen de dicho grupo.

— Contables.

— Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, que por sus méritos y cometido destaquen del grupo D.

Grupo E-II: Empleados del grupo E-I que destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo:

— Secretarías.

— Promotores de Venta.

— Cajeros independientes.

— Contables.

— Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho que por su rendimiento y cometido destaquen del grupo E-I.

Grupo F: Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo:

— Contables que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II.

— Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho con completo dominio de su trabajo y cometidos en algunas actividades de control específicas.

— Promotores de venta que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II.

Grupo G-I: Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

— Jefe de Campo, Jefe de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad.

— Delegado del Jefe del Departamento.

— Promotores de venta que se destaquen del grupo F por su rendimiento y cometido.

— Contables del grupo F con especiales conocimientos sobre leyes laborales y tributarias, que se destaquen de dicho grupo por su rendimiento y cometido.

— Jefes de Turno en el aeropuerto.

Grupo G-II: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

— Jefe de Turno en el aeropuerto que destaquen del grupo G-I por su rendimiento y cometido.

— Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que destaquen del grupo G-I por su rendimiento y cometido.

— Promotores de venta con cometido particularmente difícil.

Grupo H: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad especial. Por ejemplo:

— Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que, tanto por la dificultad abarque de su cometido como por sus rendimientos especiales, destaquen del grupo G-II.

#### PERSONAL TECNICO. PUESTOS. GRUPOS

Grupo T-1:

— Personal no cualificado.

— Limpiador principiante de interiores de avión.

Grupo T-2:

— Limpiador de interiores de avión, así como exteriores, limpieza y drenaje de los sanitarios, etc.

Grupo T-3:

— Aprendiz de mecánico de aviación y con permiso de conducir.

— Empleado de almacén sin experiencia profesional.

Grupo T-4:

— Mecánico de aviación con conocimiento básicos y con permiso de conducir.

— Conductor mecánico de automóviles.

— Empleado de almacén.

Grupo T-5:

— Mecánico de aviación con conocimientos básicos de sistemas electrónicos y mecánicos y con permiso de conducir.

— Conductor mecánico de automóviles que por su rendimiento destaque del grupo T-4.

— Empleado de almacén que por su rendimiento destaque del grupo T-4.

**Grupo T-6:**

— Mecánicos de aviación una vez superado un curso básico, sin especialización en tipo de avión, con capacidad para llevar a cabo reparaciones en aviones, bajo la supervisión del Ingeniero con licencia.

— Empleado de almacén con labor de supervisión.

**Grupo T-7:**

— Empleados de almacén con labor de supervisión despachando regularmente material e importación.

— Mecánico de aviación que por su rendimiento y cometido destaque del grupo T-6.

**Grupo T-8:**

— Mecánico de aviación con licencia A (motores) más B (casco) de «K. L. M.».

**CAPITULO III**

**Vacantes, ingresos, ascensos y traslados**

**Art. 13. Vacantes, nuevos puestos de trabajo.** Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Dirección informará a los Delegados de Personal y lo comunicará a todo el personal, estableciendo una fecha límite para las solicitudes. La Compañía podrá cubrir las vacantes producidas con personal del exterior si no existe personal idóneo dentro de ella.

**Art. 14. Periodos de prueba.**—Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entienden realizados a título de prueba, salvo que expresamente y por escrito se exima de ello, y no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

— Administrativos del grupo C al H ambos inclusive: Dos meses.

— Administrativos del grupo A y B incluidos, técnicos no titulados y subalternos: Dos semanas.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso y sin derecho a indemnización, si bien previa liquidación de la parte proporcional de las vacaciones y gratificaciones anuales que correspondan según el número de días trabajados.

El personal que finalice su periodo de prueba favorablemente ingresará en la plantilla de la Empresa, teniendo como antigüedad la fecha de la iniciación de la prueba. Podrá extenderse el periodo de prueba cuando un empleado ha estado ausente por enfermedad, por periodos superiores a una semana.

El personal interino, eventual o temporero será también sometido a prueba, pero al término del mismo no se integrará en la plantilla como fijo.

**Art. 15. Ascensos.**—La Compañía cuidará de la promoción y formación del empleado, bien con cursos o pruebas que sirvan para ampliar sus conocimientos profesionales.

Como norma general, el paso a nivel superior tendrá lugar cuando se haya adquirido el grado de capacitación, especialización y responsabilidad de un empleado a juicio de la Dirección de la Compañía.

Todos los ascensos se efectuarán previa la superación de la correspondiente prueba de aptitud. En igualdad de calificación en esta última, se tendrá en cuenta, en primer lugar, la antigüedad de la categoría en la Empresa (para conceder el ascenso).

**Art. 16. Traslados.**—En cuanto a los traslados se estará a lo dispuesto en los artículos 54, 55 y 56 del Reglamento de Régimen Interior. Como regla general los traslados se efectuarán siempre de mutuo acuerdo entre la Dirección y el empleado, teniendo en cuenta, además, las circunstancias personales de este último. De no existir acuerdo, se seguirán los procedimientos regulados en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales.

**CAPITULO IV**

**Jornada de trabajo**

**Art. 17. Jornada laboral.**—La jornada laboral de trabajo será de cuarenta horas semanales, promedio anual, para todo el personal, distribuidos en cinco días, que serán, preferiblemente, consecutivos.

La distribución de cuarenta horas semanales a que se refiere el párrafo anterior se efectuará en base a un promedio de ocho horas diarias. No obstante, para el personal de tráfico y despacho, aquellas horas semanales podrán distribuirse, como regla general, conforme a las necesidades operacionales de la Compañía o, si estas lo permitieran, de tal forma que las jornadas diarias no sean superiores a nueve horas ni inferiores a cinco horas. En cualquier caso, el cómputo de horas podrá realizarse por periodos superiores a una semana.

Los días festivos se considerarán siempre como no recuperables, así como las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. Se considerarán como días festivos aquellos que por disposición legal así se establezcan.

Igualmente, se considerará festivo a todos los efectos el día 10 de diciembre, día de la Patrona de Aviación.

**Art. 18. Jornada ordinaria.**—La jornada ordinaria se realizará de forma continuada, excepto durante el verano en que el personal no directamente relacionado con el tráfico aéreo y de atención al público, disfrutará una jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

La jornada ordinaria de trabajo para los distintos departamentos será la siguiente:

**A) Dirección, Ventas y Administración:**

Del 16 de septiembre al 14 de junio, lunes o viernes, ocho treinta a diecisiete horas.

Del 15 de junio, al 15 de septiembre, lunes a viernes, ocho a quince horas.

**B) Pasajes y Reservas:**

Turnos alternos.

Lunes a viernes entre nueve y dieciocho horas.

Sábados nueve a trece horas.

**C) Aeropuerto:**

Como regla general, para los empleados que prestan sus servicios en los distintos aeropuertos, se determinarán sus horarios dos veces al año (invierno y verano), salvo que por circunstancias no previstas hubiera que introducir modificaciones sobre los mismos.

**Art. 19. Descansos.**—El personal disfrutará de un descanso mínimo de doce horas entre turno y turno, además disfrutará de un descanso semanal de cuarenta y ocho horas, preferiblemente ininterrumpidos, si así lo permite las necesidades del tráfico aéreo, y no podrá trabajar durante toda la jornada dos domingos consecutivos.

Asimismo los empleados que trabajen los días festivos gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si la libranza de esos días no se llevara a cabo en la forma regulada del párrafo anterior, el trabajador podrá elegir entre el percibo económico de las horas realizadas o librar, como máximo, en un plazo de dos meses posteriores al día festivo trabajado.

Cuando la jornada de trabajo se realiza en forma continuada el empleado tendrá derecho a media hora de descanso, el cual se considerará, a todos los efectos, de tiempo de trabajo. No se considerará a este efecto jornada continuada la jornada intensiva.

**CAPITULO V**

**Retribuciones**

**Art. 20. Retribución.**—La retribución del personal de «K. L. M.», será, según su categoría profesional, la que figure en la tabla de salarios anexa a este Convenio a partir de la entrada en vigor del mismo (anexo 1).

Estas tablas serán revisadas semestralmente (1 de enero, 1 de julio), de acuerdo con las variaciones que experimente el coste de vida, a tenor del que resulte de las cifras oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, referidas, al semestre respectivo inmediato anterior.

Los anteriores criterios se aplicarán, salvo que por disposición legal de obligado cumplimiento se fijen otros, para el año 1980.

a) Las tablas establecen un sistema móvil de retribuciones, en el que se distinguen grupos (niveles) profesionales y una escala progresiva de salarios dentro de cada uno de ellos, con indicación del mínimo y máximo de salario en cada escala.

Personal Administrativo	Personal Técnico
Grupo A	Grupo T-1
Grupo B	Grupo T-2
Grupo C	Grupo T-3
Grupo D	Grupo T-4
Grupo E-I	Grupo T-5
Grupo E-II	Grupo T-6
Grupo F	Grupo T-7
Grupo G-I	Grupo T-8
Grupo G-II	
Grupo H	

b) En las referidas tablas se señalan los importes brutos de las retribuciones, siendo tales importes comprensivos de todos los conceptos retributivos que corresponden al empleado por razón de la prestación de sus servicios a la Compañía.

En consecuencia, no se establecerá durante la vigencia del Convenio ningún complemento salarial sobre los referidos importes.

Art. 21. *Conceptos retributivos.*—Están incluidos e nel importe de las tablas: Sueldo base, antigüedad, prima de productividad, idiomas (dos idiomas extranjeros, uno de los cuales habrá de ser necesariamente el inglés), vestimenta, méritos, prima de conocimientos especiales, gratificación voluntaria y compensación de «K. L. M.».

No se incluye en el importe de las retribuciones de las tablas: El coste de vida, la prima de residencia, la prima por conocimiento de un tercer idioma extranjero que sea conveniente para la Compañía. Este tercer idioma deberá ser alguno de los siguientes: Holandés, alemán o francés.

Prima de residencia: Se le bonificará a todo empleado trasladado forzosamente, según su categoría y de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- Islas Canarias: El 11,75 por 100 sobre todos los conceptos retributivos señalados en el artículo 20.
- Islas Baleares: El 7,50 por 100 sobre todos los conceptos retributivos señalados en el artículo 20.

Tercer idioma extranjero: Dado este supuesto se bonificará en la forma siguiente:

- Hablado y escrito: 1.000 pesetas.
- Dominio absoluto: 1.500 pesetas.

Art. 22. *Aplicación de salarios de escalón superior.*—A la entrada en vigor del régimen de retribuciones que se establecen en este Convenio, cada empleado pasará a percibir de inmediato el salario que, fijado dentro de un grupo (nivel) en el escalón correspondiente, será como mínimo un escalón superior al que venía disfrutando anteriormente.

Art. 23. *Antigüedad.*—Como quiera que la antigüedad queda comprendida en el importe determinado en las tablas, al objeto de no privar al personal de la Compañía de los incrementos correspondientes a este concepto, todo empleado pasará a percibir de una forma automática, el 1 de enero de cada año, la retribución correspondiente al escalón inmediato superior al que se encuentra incluido.

Art. 24. *Otros conceptos retributivos.*

A) *Gratificaciones extraordinarias:* Todo el personal percibirá una mensualidad en Navidad, otra en julio, media en marzo y media en septiembre, que comprenderán todos los conceptos retributivos señalados en los dos párrafos del artículo 20.

Se abonará la mitad de estas cantidades al personal que se encuentre en esas fechas prestando el servicio militar obligatorio.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o que cesase durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

B) *Premios:* Los premios podrán consistir en menciones honoríficas, viajes de placer o estudios.

La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma:

- Quince años de servicio: El 25 por 100 de un mes completo de salario.
- Veinte años de servicio: El 50 por 100 de un mes completo de salario.
- Veinticinco años de servicio: Un mes completo de salario.
- Cuarenta años de servicio: El 150 por 100 de un mes completo de salario.

El personal con más de tres años de antigüedad en la Compañía tendrá derecho a un billete «Free II» completamente gratis para él y su familia, dentro de Europa IATA, una vez al año.

Art. 25. *Comidas.*

A) *Personal empleado en la ciudad.*—Los empleados que trabajan en jornada continuada percibirán la cantidad de 225 pesetas por cada día de trabajo en concepto de compensación por gastos de comida. Dicha cantidad no se considerará como salario. Se exceptúa el referido abono en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, aplicándose únicamente para los Departamentos que no observen jornada intensiva.

B) *Personal de aeropuerto.*—La Compañía abonará el desayuno, comida o cena cuando, por necesidades del servicio, no se pueda disponer de dos horas completas entre las siete a nueve horas; las trece treinta a quince treinta horas y las veintiuna a veintitrés horas, y que tengan por hacer dichas comidas fuera de su domicilio. Las cantidades a abonar serán:

- Desayuno: 90 pesetas.
- Comida: 225 pesetas.
- Cena: 225 pesetas.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección, y la libre aceptación a los trabajadores, salvo casos de emergencia, fuerza mayor o cualquier otra necesidad perentoria, en cuyo caso la aceptación será obligatoria siempre dentro de los límites que señale la Ley.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programada y

serán retribuidas con los siguientes recargos para todo el personal:

- a) Cualquier hora extraordinaria: El 50 por 100.
- b) Todas las comprendidas entre las veintiuna y las seis incrementando el valor de la hora extraordinaria y sus recargos: El 40 por 100.
- c) Las efectuadas en domingos y días festivos, incrementando el valor de la hora extraordinaria y sus recargos: El 50 por 100.

Excepcionalmente, durante el período 15 de junio a 15 de septiembre, independientemente de la jornada laboral diaria programada, excepto en los turnos de ocho horas, el personal directamente relacionado con el tráfico se verá obligado a trabajar hasta cuarenta horas semanales si las circunstancias lo requieren, comenzándose a computar las horas extraordinarias a partir de cuarenta horas.

El valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías y con los incrementos señalados será el que correspondiente según la siguiente fórmula:

*Sueldo bruto por quince mensualidades*

Módulo regulador:

- Módulo regulador sin trienio: 1.835.
- Módulo regulador primer trienio: 1.818.
- Módulo regulador segundo trienio: 1.811.
- Módulo regulador tercer trienio: 1.803.
- Módulo regulador cuarto trienio: 1.796.
- Módulo regulador quinto trienio: 1.789.
- Módulo regulador sexto trienio: 1.781.

El personal que por necesidades perentorias del servicio sea requerido para incorporarse nuevamente al trabajo una vez que ha cumplido su jornada y abonado su servicio, percibirá además, en concepto de trabajo intempestivo, el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponden.

Asimismo, tendrán la misma bonificación mencionada en el párrafo anterior las horas trabajadas en Nochebuena y Nochevieja, así como los días de Navidad y año nuevo.

Los empleados que realicen horas extraordinarias de común acuerdo con la Empresa podrán compensarlas por días libres, de tal forma que por cada cinco horas extraordinarias correspondan un día.

Art. 27. *Transportes.*—La Empresa facilitará el transporte al personal que presta sus servicios en el aeropuerto por medio de su propio servicio, prima de transporte, billete de autobús o similar, según las circunstancias locales.

## CAPITULO VI

### Vacaciones, licencias, dietas

Art. 28. *Vacaciones.*—El personal de plantilla disfrutará, como mínimo, de dieciocho días laborables de vacaciones aumentados un día por cada tres años de servicio hasta un máximo de veintitrés días.

El personal podrá, de acuerdo con la Empresa, fraccionar sus vacaciones en dos períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de diez días laborables como mínimo. Además, de dichos períodos podrá el empleado reservarse el número de hasta cuatro días para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal y atendiendo a las necesidades del servicio.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a diez días laborables, forzosamente deberán tomarse en los tres primeros meses del año siguiente; en caso contrario, se perderá el derecho al disfrute.

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efecto de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho tratamiento o enfermedad. La Empresa, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por esta causa se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 29. *Licencias.*—Los empleados tendrán derecho a permisos retribuidos con su salario en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: Diez días laborables.
- b) Por matrimonio de hijos, hermanos y hermanas: Un día laborable, ampliable a dos días laborables si fuera en lugar distinto al de residencia habitual del empleado.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: Dos días laborables ampliable hasta cuatro días si fuera necesario un desplazamiento fuera del lugar de residencia del empleado.
- d) Por muerte de padres, hijos o cónyuge: Tres días laborables. En el mismo caso, por muerte de abuelos o hermanos: Dos días.
- e) Por traslados de domicilio habitual: Un día.
- f) Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.
- g) La licencia por alumbramiento será conforme al número de días que señale la legislación vigente.

Art. 30. *Viajes.*—Todo empleado en viaje de servicio tendrá derecho a la percepción de dietas para su manutención. Esta dieta será fijada de acuerdo con el valor que cada mes, y para

cada país, publica nuestra Central; y será aplicable exactamente igual a todas las categorías.

Art. 31. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria sin sueldo se concederá al personal de plantilla con un tiempo mínimo de dos años de servicio, por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumento por años de servicio (trienios).

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su petición y se concederá atendiendo las necesidades del servicio.

Si el empleado no solicita su reingreso antes de la terminación del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en «K. L. M.», el trabajador que, dentro de los límites fijados solicite su reingreso tendrá derecho, si no existe ninguna vacante de su categoría, a optar entre ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría inferior a la suya, percibiendo el salario correspondiente a dicha categoría inferior, o esperar hasta que se produzca una vacante de las de su categoría.

Art. 32. *Matrimonio del personal femenino.*—Conforme al Decreto de 1 de febrero de 1962, el personal femenino de plantilla podrá optar por las siguientes situaciones:

- a) Continuar en su trabajo con «K. L. M.».
- b) Rescindir su contrato, percibiendo una dote equivalente a tantas mensualidades como años de servicio completo haya prestado, con un límite máximo de seis mensualidades.
- c) Quedar en situación de excedencia voluntaria (artículo 31).

Art. 33. *Servicio militar.*—El personal de plantilla, durante el tiempo normal del servicio militar, cobrará el 50 por 100 de su salario y se le reservará la plaza durante el mismo y dos meses más, computándose el mismo a los efectos de aumento por años de servicio.

CAPITULO VII

Obligaciones del personal

Art. 34. *Obligaciones del personal.*

1. El empleado está obligado a dedicar todas sus energías de trabajo a la Compañía durante la jornada laboral.
2. Debe cumplir el empleado puntualmente el horario de su trabajo. Toda ausencia del trabajo, cuando no sea motivada por incapacidad, requiere la conformidad previa de la Compañía. Cuando no sea posible obtener la conformidad con anticipación, debido a circunstancias prevalecientes, debe ser obtenido después sin más demora. En caso de incapacidad de trabajo, la Compañía debe ser notificada debidamente.
3. El empleado está obligado a fijarse en las Reglamentos oficiales e instrucciones de trabajo publicadas por la Compañía o a obedecer las órdenes dadas por sus superiores.
4. El empleado está obligado a mantener discreción sobre los asuntos de trabajo.
5. El empleado está obligado a mantener siempre buen comportamiento, a fin de no perjudicar la reputación y el nombre de la Compañía.
6. La Compañía tiene derecho a trasladar al empleado, en cualquier tiempo, a otra oficina dentro de la localidad, Grupo o Departamento, permanente o temporalmente, siempre que dicho traslado no signifique perjuicio para la salud e intereses del empleado o desmero de su situación en la Compañía.
7. Sin conformidad previa de la Compañía, el empleado no debe aceptar ninguna remuneración, regalo u otro provecho ofrecido por cualquier Empresa o persona con la cual la Compañía tiene negocios o que el empleado está relacionado por su ocupación en la Compañía.

8. El empleado está obligado a usar y cuidar enseres y otras propiedades de la Compañía según las órdenes dadas. El empleado no está autorizado a hacer extractos, copias o duplicados de listas u otros documentos de la Compañía.

9. Si la Compañía lo requiere, el empleado está obligado a participar en cursos de instrucción.

10. El empleado está obligado a informar a la Compañía, sin demora alguna, de todos los cambios en su estado personal o familiar.

CAPITULO VIII

Prestaciones sociales

Art. 35. *Abono durante enfermedad.*

1. Cuando después del tiempo de prueba, el empleado sea impedido a la prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará al empleado con derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.

2. La Empresa pagará a sus trabajadores enfermos el complemento entre lo abonado por el S. O. E. y la retribución fija neta percibida, correspondiente al último mes de trabajo anterior a la enfermedad, de acuerdo con las disposiciones siguientes:

- Para el personal de la plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.
- Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.
- Para el personal con más de dos años de antigüedad, seis meses.

3. Para disfrutar de este beneficio el empleado deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la Compañía y que son los siguientes:

- a) Notificación telefónica y sin retraso a la Jefatura del servicio correspondiente.
- b) Confirmación de la baja telefónica con indicación de la posible fecha de incorporación.
- c) Permanencia en el domicilio cuando el médico así lo dictamine, sin aceptar otra ausencia justificada que la de acudir a la consulta médica, lo que deberá probar documentalmente.
- d) Tener correctamente reseñado su domicilio en el fichero de personal correspondiente.
- e) Suministro de la información requerida por la Empresa, telefónicamente o por medio de visitador.
- f) Presentación de justificantes del Médico de la Compañía y/o del S. O. E. al reincorporarse.

4. La omisión o incumplimiento de estas normas no sólo causará la pérdida de retribución, sino su calificación como falta laboral y consiguiente sanción.

5. Cuando una tercera persona haya causado la incapacidad de trabajo por medio de una acción que esté sujeta a indemnización de daños, el empleado está obligado a subrogar en sus derechos a la Compañía hasta la cantidad que recibe como ayuda, de acuerdo con el apartado 2. En una declaración por escrito de subrogación, el empleado debe confirmar, expresamente, no haber dispuesto todavía de los derechos que le corresponden y que, además, se abstendrá de disponer de los mismos sin antes obtener la conformidad de la Compañía.

Hasta el momento de la subrogación, la Compañía tiene derecho de retener el pago de la ayuda que le corresponde hacer según el apartado 2.

6. El personal de la Compañía vendrá obligado a justificar su asistencia a consulta médica en los impresos oficiales del Seguro Obligatorio de Enfermedad, siempre que esté acogido

A N E

«K. L. M.». Tabla de progresión vigente d  
(incluido incremento 12 por 100 por

Grupo (Nivel) / Escala	A	A	B	B	C	C	D	D	EI	EI
1	27.584	29.135	33.981	36.052	39.359	41.863	42.949	45.739	51.309	54.769
2	28.144	29.742	34.622	36.743	40.127	42.693	44.103	46.984	52.812	56.390
3	28.704	30.349	35.263	37.434	40.895	43.523	45.257	48.229	54.315	58.011
4	29.264	30.956	35.904	38.125	41.663	44.353	46.411	49.474	55.818	59.632
5	29.824	31.563	36.545	38.816	42.431	45.183	47.565	50.719	57.321	61.253
6	30.384	32.170	37.186	39.507	43.199	46.013	48.719	51.964	58.824	62.874
7	30.944	32.777	37.827	40.198	43.967	46.843	49.873	53.209	60.327	64.495
8	31.504	33.384	38.468	40.889	44.735	47.673	51.027	54.454	61.830	66.116
9	32.064	33.991	39.109	41.590	45.503	48.503	52.181	55.699	63.333	67.737
10	32.624	34.598	39.750	42.271	46.271	49.333	53.335	56.944	64.836	69.358
11	—	—	—	—	47.039	50.163	54.489	58.189	66.339	70.979
12	—	—	—	—	47.807	50.993	55.643	59.434	67.842	72.600
13	—	—	—	—	—	—	—	—	69.345	74.221
14	—	—	—	—	—	—	—	—	70.848	75.842
Aumento	580	607	641	691	768	830	1.154	1.245	1.503	1.621

El trabajador que haya disfrutado un año la remuneración d el último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años suce

al mismo. El tiempo invertido en asistir a estas consultas, si son debidamente justificadas, será abonado por la Empresa.

7. «K. L. M., Compañía Real Holandesa de Aviación» adoptará las decisiones convenientes y adecuadas en orden a la previsión de accidentes, seguridad e higiene y bienestar del trabajo, vigilando el cumplimiento de los Reglamentos correspondientes y adoptando las medidas que la técnica y la experiencia aconsejan.

El Jefe de un accidentado dará parte inmediatamente del accidente, indicando las circunstancias que han ocurrido, protección utilizada, etc. Todo esto será enviado, para los efectos oportunos, con indicación de los testigos presenciales, a la Dirección de la Compañía.

Art. 36. Seguridad social complementaria.—Todos los empleados tendrán opción a acogerse al «Plan de jubilación para el personal de «K. L. M.» en España».

Un ejemplar de este plan de jubilación será entregado a cada empleado.

Art. 37. Seguro de vuelo.—Por accidente aéreo se entiende un accidente que tenga relación directa con el movimiento o condiciones en que se encuentra un avión, con el cual se efectúa o efectuará un vuelo.

En caso de muerte o invalidez de un empleado en accidente aéreo efectuado por requerimiento de la Empresa, ésta se compromete a lo siguiente:

a) En caso de que el empleado no hubiese contraído un Seguro para accidente aéreo por separado, la Empresa se compromete a cubrir una indemnización equivalente al pago de Fl. 100.000 florines holandeses.

b) Si el empleado hubiese contraído un seguro particular en el cual esté excluido el riesgo de accidentes por volar con «K. L. M.» o vuelo «charter» de «K. L. M.» y la Compañía aseguradora negare el pago de la cantidad asegurada, por motivo de que la muerte o invalidez sea causada por tal accidente aéreo, «K. L. M.» se compromete a garantizar la indemnización en el entendimiento que la cantidad en cuestión no supere 36 mensualidades o la cantidad tope del contravalor en moneda española de Fl. 100.000 florines holandeses.

c) En caso de no haber contraído ningún tipo de seguro que contemple la probabilidad de accidente de vuelo, la Empresa se compromete igualmente a abonar una cantidad que corresponda a 36 mensualidades del último salario devengado, con un tope de contravalor en moneda española correspondiente al Fl. 100.000 florines holandeses.

d) En caso de invalidez total a causa del accidente aéreo y de acuerdo a las normas fijadas en el plan de jubilación, la Empresa se compromete a indemnizar al empleado con una cantidad que corresponda a 36 mensualidades del último sueldo devengado, con un máximo de contravalor en moneda española de Fl. 100.000 florines holandeses.

El pago por compensación se efectuará en moneda española. El o los beneficiarios podrán pedir que el pago se efectúe en otra moneda, siempre que cuenten con la debida autorización del Banco de España.

En el supuesto que el empleado tuviera un seguro de accidentes concluido con carácter privado con cualquier Compañía de seguros, la indemnización, que del mismo pudiera corresponderle, será deducida por parte de «K. L. M.» del pago que le efectúe, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores.

La garantía respecto al pago o indemnización por parte de «K. L. M.», en caso de accidente aéreo, es independiente de otros pagos eventuales previstos en el plan de jubilación.

Art. 38. Prestaciones sociales.—Examen médico: La Empresa obligará a todo su personal a pasar una visita médica cada

año, lo cual tendrá lugar en las consultas del médico designado por la misma.

CAPITULO IX

Art. 39. Uniformes.—Al personal en contacto con el público, la Empresa facilitará gratuitamente las prendas de uniforme adecuadas.

La duración de cada prenda será la siguiente:

Personal femenino	Personal masculino.
Un abrigo: Tres años.	Un abrigo: Tres años.
Una boina/gorro: Un año y medio.	Una gorra: Un año.
Una chaqueta: Un año y medio.	Dos pantalones: Un año.
Una falda: Un año.	Una chaqueta: Un año y medio.
Tres blusas: Un año.	Cinco camisas: Un año.
Un jersey: Dos años.	Dos corbatas: Un año.
Un cinturón: Tres años.	
Un bolso: Tres años.	
Un par de zapatos: Según necesidad.	
Un chal: Dos años.	
Un pantalón (sólo en funciones determinadas): Un año y medio.	

CAPITULO X

Interpretación y vigilancia del Convenio de los Delegados del Personal

Art. 40. Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.—La Comisión conocerá de cuantas dudas y diferencias surjan respecto de la aplicación de lo previsto en este Convenio.

Estará constituida por cuatro miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio, dos de la representación económica y dos de la representación social.

En caso de desacuerdo, la Comisión solicitará la mediación y el arbitraje de los organismos competentes.

Art. 41. 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. Estas así como las que pudiera formular la Dirección, se comenzarán a negociar en un plazo no superior a dos meses, siempre y cuando dichas propuestas no supongan alteración de lo pactado en este Convenio. Los acuerdos que pudieran adoptarse como consecuencia de dichas negociaciones entrarán en vigor con el siguiente Convenio, salvo que otra cosa se pactara entre las partes.

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

Los Delegados de Personal actuarán como órganos consultivos para cuantos asuntos de carácter general sobre las relaciones laborales pudieran plantearse por cualquiera de las partes.

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

La representación de los Sindicatos en la Compañía, su alcance y sus efectos, será considerada por «K. L. M.» durante la vigencia de este Convenio, cuando una norma legal establezca dicha representación.

XO 1

desde 1-1-1979, Includo antigüedad/trienios centual, más 3.000 pesetas lineales)

EII	EII	F	F	GI	GI	GII	GH	H	H
54.981	58.722	59.419	63.525	66.344	71.004	72.759	77.927	79.549	84.499
56.697	60.577	61.357	65.622	68.614	73.456	75.238	80.532	82.255	87.316
48.413	62.432	63.295	67.719	70.884	75.908	77.720	83.137	84.961	90.133
60.129	64.287	65.233	69.816	73.154	78.360	80.202	85.742	87.687	92.950
61.845	66.142	67.171	71.813	75.424	80.812	82.684	88.347	90.373	95.767
63.561	67.997	69.109	74.010	77.694	83.264	85.186	90.952	93.079	98.584
65.277	69.852	71.047	76.107	79.964	85.716	87.648	93.557	95.785	101.401
66.993	71.707	72.985	78.204	82.234	88.188	90.130	96.162	98.491	104.218
68.709	73.562	74.923	80.301	84.504	90.620	92.612	98.767	101.197	107.035
70.425	75.417	76.861	82.398	86.774	93.072	95.094	101.372	103.903	109.852
72.141	77.272	78.799	84.495	89.044	95.524	97.576	103.977	106.609	112.669
73.857	79.127	80.737	86.592	91.314	97.976	100.058	106.582	109.315	115.486
75.573	80.982	82.675	88.689	93.584	100.428	102.540	109.187	112.021	118.303
77.289	82.837	84.613	90.786	95.854	102.880	105.022	111.792	114.727	121.120
1.716	1.855	1.938	2.097	2.270	2.452	2.482	2.605	2.706	2.817

sivos de servicio —en el propio nivel— un 1,8 por 100 del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo,

## ANEXO 1

«K. L. M.» Tabla de progresión vigente desde 1-1-1979, incluido antigüedad/trienios

(incluido incremento 12 por 100 porcentual, más 3.000 pesetas lineales)

Grupo (Nivel)	Escala							
	T5	T5	T6	T6	T7	T7	T8	T8
1	47.135	60.248	51.309	54.769	54.981	58.722	58.406	62.412
2	48.841	51.879	52.812	56.390	56.697	60.577	60.307	64.465
3	49.787	53.112	54.315	58.011	58.413	62.432	62.208	66.518
4	51.113	54.545	55.818	59.632	60.129	64.287	64.109	68.571
5	52.439	55.978	57.321	61.253	61.845	66.142	66.010	70.624
6	53.765	57.411	58.824	62.874	63.561	67.997	67.911	72.677
7	55.091	58.844	60.327	64.495	65.277	69.852	69.812	74.730
8	56.417	60.277	61.830	66.116	66.993	71.707	71.713	76.783
9	57.743	61.710	63.333	67.737	68.709	73.562	73.614	78.836
10	59.069	63.143	64.836	69.358	70.425	75.417	75.515	80.889
11	60.395	64.576	66.339	70.979	72.141	77.272	77.416	82.942
12	61.721	66.009	67.842	72.600	73.857	79.127	79.317	84.995
13	63.047	67.442	69.345	74.221	75.573	80.982	81.218	87.048
14	64.373	68.875	70.848	75.842	77.289	82.837	83.119	89.101
Aumento.	1.326	1.433	1.503	1.621	1.716	1.855	1.901	2.053

El trabajador que haya disfrutado un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditarán por los años sucesivos de servicio —en el propio nivel— un 1,8 por 100 del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.

Nota: En esta tabla los grupos T1, T2, T3 y T4 de personal técnico se corresponden exacta y respectivamente con los grupos A, B, C y D de personal administrativo.

19688

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se subsanan omisiones observadas en las tablas salariales del Laudo de Enseñanza Privada, ámbito nacional, de 3 de febrero de 1979.**

En cumplimiento de lo acordado en resolución del excelentísimo señor Ministro de este Departamento de fecha 5 de junio de 1979, dictada en trámite de recurso de alzada contra Laudo de obligado cumplimiento, de ámbito nacional, para el sector de Enseñanza Privada, de fecha 3 de febrero de 1979, al tiempo que se subsanan omisiones observadas en las tablas salariales del referido Laudo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Modificar parcialmente las tablas de salarios para el año 1979, publicadas en el anexo del Laudo de obligado cumplimiento de 3 de febrero de 1979, según anexo a esta Resolución.

Segundo.—Disponer la publicación de la presente modificación en el «Boletín Oficial del Estado», con la advertencia de que el resto del contenido del Laudo de referencia queda confirmado en sus propios términos.

Madrid, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora Centrales Sindicales CC. OO., USO, UCSTE, CSUT, FETE-UGT, FSIE-FESITE-CGT, SU, parte empresarial CECE y ACADE.

## ANEXO

Categoría	Sueldo base	Complemento	Total	Trienio
<i>Educación Preescolar</i>				
Instructora .....	22.952	4.695	27.647	1.606
<i>Enseñanzas no regladas, enseñanzas especializadas de carácter profesional</i>				
Director a) .....	27.405	4.495	31.900	1.918
b) .....	13.050	—	13.050	913
Subdirector a) .....	27.405	4.495	31.900	1.918
b) .....	12.325	—	12.325	862
Jefe de Estudios a) .....	27.405	4.495	31.900	1.918
b) .....	11.600	—	11.600	812
Jefe de Departamento a) .....	27.405	4.495	31.900	1.918
b) .....	10.875	—	10.875	761
Profesor titular .....	27.405	4.495	31.900	1.918
Profesor auxiliar y adjunto .....	25.448	3.552	29.000	1.781
Vigilante e Instructor .....	22.512	3.588	26.100	1.575
Jefe Taller o Laboratorio .....	26.818	5.082	31.900	1.877
Profesor o Maestro Taller o Laboratorio .....	25.839	3.181	29.000	1.808
Adjunto Taller o Laboratorio .....	24.378	3.806	28.184	1.706
<i>Otras enseñanzas especializadas</i>				
Director a) .....	24.665	4.333	29.000	1.726
b) .....	11.600	—	11.600	812
Subdirector a) .....	24.665	4.333	29.000	1.726
b) .....	10.875	—	10.875	761
Jefe de Estudios a) .....	24.665	4.333	29.000	1.726
b) .....	10.150	—	10.150	710