

Se amplía la Comisión de Formación hasta un máximo de 12 miembros por cada una de las partes.

Acción y representación sindical

Art. 30. Se mantendrá la situación actual en materia de acción y representación sindical en tanto no se establezcan nuevas disposiciones legales, sin perjuicio de lo que puedan acordar la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores al promulgarse las disposiciones correspondientes sobre esta materia.

Economato

Art. 31. Las cuotas para economato, por un importe aproximado de 700 pesetas anuales por trabajador, correspondientes a los que integran las plantillas de los Centros de Troto, El Bosque, Albacete y Guardamar, se integrarán en fondos específicos para este fin, separadas por cada Centro, de forma que los propios trabajadores puedan crear o apoyar la creación o desarrollo de economatos de zona.

Las cantidades correspondientes al año 1979 figuran en los respectivos C. G. R.

CAPITULO V

Cláusulas finales

Comisión Paritaria

Art. 32. Se crea una Comisión Paritaria formada por un representante del personal de cada uno de los Centros de producción. Aquellos que tengan más de 1.000 trabajadores designados. Igualmente se nombrará uno en representación de todas las filiales.

La Empresa estará representada por un número igual de miembros.

Esta Comisión será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Art. 33. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.
4. La denuncia del presente Convenio antes de llegado su vencimiento en el plazo y forma legales.
5. Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

21383

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la «Compañía Nacional Air France» y su personal contratado en España.

Visto el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Compañía Nacional «Air France» y su personal contratado en España;

Resultando que con fecha 8 de junio de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la «Compañía Nacional Air France» y su personal contratado en España con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fué firmado el 1 de junio de 1979 por las partes negociadoras, con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre de 1979;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

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 disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor de los artículos 14 de la Ley 38/1973, de 10 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, habiéndose reconocido así mutuamente;

Considerando que aun cuando los aumentos salariales pactados en este Convenio Colectivo superan los criterios de referencia establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, esto no constituye impedimento para su homologación por tratarse de Empresa en la que no concurre alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 217/1978, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo. Como por otra parte no se observa en sus cláusulas oposición o infracción a norma alguna 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 28 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el IV Convenio Colectivo interprovincial para la «Compañía Nacional Air France» 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, 19 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo para la «Compañía Nacional Air France» y su personal contratado en España.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPAGNIE NATIONALE AIR FRANCE»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Compagnie Nationale Air France» y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Art. 2. *Ámbito de aplicación territorial.*—Estas normas serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos en todo el territorio español, así como a los que pueda crear en el futuro dentro de este ámbito territorial.

Art. 3. *Ámbito de aplicación personal.*

1. El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la «Compagnie Nationale Air France» y el personal contratado en España que en esta Compañía preste sus servicios.

2. Queda excluido del presente Convenio el personal de alta Dirección que pudiese ser contratado por la Empresa exclusivamente para puestos de nueva creación.

3. Queda igualmente excluido del presente Convenio el personal francés de Dirección eventualmente destinado en España.

Art. 4. *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979 y tendrá una vigencia de un año, siendo prorrogable por la tática de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su expiración, o de cualquiera de sus prórrogas, no ha sido pedido oficialmente por cualquiera de las partes su revisión o rescisión.

Una vez homologado el Convenio por el Ministerio de Trabajo, se dará a conocer públicamente al personal de la Empresa, quedando exhibido permanentemente un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de los trabajadores.

Art. 5. Este Convenio constituye igualmente un nuevo Reglamento de Régimen Interior y anula el precedente.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6. La organización del trabajo, la gestión directa, técnica y administrativa de la Compañía compete a la Empresa, así como la autoridad que ejercerá través de sus mandos.

Art. 7. La Compañía se compromete a informar al Comité de Empresa de todas las modificaciones que afecten directamente al personal, y el Comité de Empresa, asimismo, se compromete a colaborar con la Empresa para el desarrollo y puesta en práctica de estas medidas.

Art. 8. Las instrucciones del servicio serán comunicadas por conducto jerárquico, salvo motivo especial o razones de urgencia. Se seguirá la misma norma jerárquica para las quejas o peticiones que formule el personal, en relación con el servicio.

El personal ejecutará las tareas que le sean confiadas dentro del ámbito de su competencia y categoría profesional, observando en sus relaciones de subordinación y compañerismo la máxima corrección y estricta disciplina.

CAPITULO III

Selección e ingresos

Art. 9. La admisión de personal contratado en España por la «Compagnie Nationale Air France» se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes y los siguientes preceptos:

a) El solicitante deberá inscribirse en la Oficina de Colocación y suscribir un cuestionario con el texto facilitado por la Compañía.

b) La falsedad u ocultación de los datos personales, familiares o profesionales consignados por el solicitante en el cuestionario se estimará fraude y deslealtad a la Empresa en la gestión que en atención a los mismos se le confiera, y se considerará justa causa de despido sin derecho a indemnización alguna.

c) Previo a la contratación, el solicitante deberá aportar los documentos exigidos por la Compañía así como aquellos necesarios de acuerdo con las disposiciones legales.

d) El solicitante deberá someterse al reconocimiento médico que prescribe la Empresa y aceptar el que periódicamente, al menos una vez al año, realice el Médico que designe la Compañía.

e) El solicitante deberá realizar y superar satisfactoriamente las pruebas de aptitud establecidas por la Compañía para ocupar el puesto de trabajo pretendido.

f) Antes de ser contratados, los solicitantes deberán firmar una carta aceptando el puesto, categoría profesional, salario y condiciones de trabajo, establecidos en el Convenio Colectivo de la Empresa.

g) La Compañía acordará preferencia para el ingreso en la misma a los huérfanos y viuda del personal de plantilla, siempre que, en condiciones de igualdad con los otros aspirantes realicen satisfactoriamente las pruebas de aptitud que en cada caso se exijan.

Art. 10. *Periodo de prueba.*—Se considerará provisional la admisión de personal durante un periodo de prueba variable. Para todo el personal que pretenda ingresar en la Compañía cualquiera que sea el puesto de trabajo, grupo o categoría profesional, dicho periodo de prueba no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Personal administrativo: Dos meses.
Botones y Ordenanzas: Un mes.

Durante este periodo, tanto el empleado como la Compañía, podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el empleado recibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

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

Art. 11. *Formación profesional.*—La Empresa se compromete a formar a su personal en las distintas funciones que le sean encomendadas, para lo cual impartirá los cursillos oportunos, teniendo lugar el primero de ellos durante los doce meses siguientes al ingreso en plantilla.

Anualmente la Compañía discutirá con el Comité de Empresa el plan de formación y la lista de participantes en los diversos cursillos del próximo año.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

Art. 12. *Clasificación del personal.*—Los diversos grupos y categorías profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen, por parte de la Compañía, la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si las necesidades técnicas o comerciales de la Empresa no lo requieren.

Son asimismo meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o puesto de trabajo, ya que en tanto no afecte a la dignidad, todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los conocimientos generales de su profesión.

Art. 13. La plantilla general de la Empresa estará clasificada en los grupos siguientes:

Grupo I: Personal administrativo.
Grupo II: Botones y Ordenanzas.

Art. 14. El personal perteneciente al grupo I, Administrativo, se clasifica en las siguientes categorías:

Auxiliares.
Oficiales de segunda.
Oficiales de primera.
Jefes de tercera.
Jefes de segunda.
Jefes de primera.

El personal perteneciente al grupo II se clasifica en las siguientes categorías:

Botones.
Ordenanzas.

Quedan comprendidos en el grupo I, Administrativos, todos cuantos poseyendo conocimiento de mecánica administrativa, Técnicos, Contables y Comerciales, realicen en despachos generales, agencias, aeropuertos, etcétera, habitual y principalmente funciones de oficina, comerciales, despacho de billetes, recepción de aviones, etcétera, necesarias para la buena marcha de la Compañía y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y usos mercantiles como de personal de oficinas y despachos.

Quedan comprendidos en el grupo II todos aquellos empleados que dentro de la Empresa lleven a cabo trabajos elementales por orden de sus superiores, como hacer recados, realizar encargos y entregar correspondencia.

CAPITULO V

Remuneración

Art. 15. El personal de la Compañía percibirá sus haberes por sueldos mensuales que serán abonados antes del 30 de cada mes, según las bases y categorías profesionales establecidas en el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa, y los conceptos señalados en este capítulo.

Los empleados aceptan que sus haberes les sean satisfechos mediante talones bancarios, que podrán hacer efectivos durante el horario de trabajo, y se les entregará una hoja mensual con la liquidación de los mismos, que será susceptible de reclamación dentro de los tres meses siguientes a su derecho. No serán aceptadas las reclamaciones formuladas fuera del indicado plazo.

Art. 16. *Anticipos sobre el sueldo.*—El personal de la Compañía podrá percibir en el transcurso del mes un anticipo a cuenta del sueldo proporcional a la parte de mes transcurrido.

Art. 17. La remuneración del personal de la Compañía incluido en el ámbito de aplicación personal y territorial del Convenio de la Empresa estará constituida por:

- Sueldo base, establecido en la tabla salarial del anexo I (ver art. 18).
- Antigüedad, establecida en la tabla salarial del anexo I (ver art. 19).
- Gratificación complementaria, anexo I (ver art. 20).
- Primas o gratificaciones por distintos conceptos (ver artículo 21).
- Pagos extra (ver art. 22).
- Ayuda escolar (ver art. 23).
- Dietas (ver art. 24).
- Revisión salarial (ver art. 25).

Art. 18. *Sueldo base.*—El sueldo base de cada categoría profesional estará comprendido entre el mínimo y máximo de la tabla salarial que figura en el anexo I del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa.

Art. 19. *Antigüedad:*

a) El aumento por antigüedad por años de servicio estará constituido, para el personal de plantilla de la Compañía por trienios, equivalentes cada uno al 7,5 por 100 de los sueldos base alcanzados por cada empleado.

b) En todo caso, la cantidad que los trabajadores percibirán por antigüedad no podrán rebasar los 14 trienios para el personal de plantilla en 31 de diciembre de 1978.

c) A partir de 1 de enero de 1979, para el personal de nuevo ingreso o para el eventual integrado en plantilla, el número de trienios no podrá rebasar de 12.

Art. 20. *Gratificación Complementaria.*—La Gratificación Complementaria integra, entre otros elementos, una prima por conocimiento de francés y una prima de incomodidad de horario para comida.

El importe de esta Gratificación Complementaria se fija, para el personal de nuevo ingreso, en el porcentaje sobre el sueldo base mínimo de Oficial segunda indicado en el anexo I.

Art. 21. *Primas fijas mensuales:*

a) Prima de idiomas:

El personal a quien tenga reconocido la Compañía o a quienes se reconozca en el futuro la posesión del idioma inglés, percibirán una prima fija mensual de 1.200 pesetas.

Para el percibo de esta prima será indispensable que para el puesto que desempeñe sean de utilidad a la Compañía estos conocimientos.

Esta prima se suprimirá el día en que las condiciones que han motivado su atribución sean anuladas, por cambio voluntario de servicio o de función.

b) Prima de Visitador:

Los empleados de la Compañía que ostenten la condición de Visitadores percibirán una prima fija mensual de 3.300 pesetas.

Esta prima se suprimirá el día en que las condiciones que han motivado su atribución sean anuladas, por cambio voluntario de servicio o función.

c) Prima de transporte para el personal que preste servicios en el aeropuerto:

Madrid-Barajas: Reembolso gastos de transporte por día de trabajo, de la tarifa de autobuses E. M. T. que enlaza la plaza de Colón, de Madrid, con el aeropuerto de Barajas. Este reembolso será revisado cada vez que cambie la tarifa de la E. M. T. En caso de no funcionamiento de este servicio público (huelga, horario entre las una treinta horas y las cinco treinta de la mañana), se pagarán los gastos de taxis.

En caso de utilización del coche propio, la Compañía cubrirá los gastos de aparcamiento.

Barcelona-Aeropuerto: Serán de aplicación las mismas disposiciones de Madrid, para el tren que enlaza la ciudad de Barcelona con el aeropuerto.

Otros aeropuertos: Aplicación de las disposiciones locales existentes.

d) Transporte Visitadores: La fórmula actual de pago «forfaitaire» será revisada, con efectos desde el 1 de enero de 1979, en beneficio de una indemnización kilométrica fijada por la Dirección de Personal y de acuerdo a un kilometraje que será determinado para cada representación local.

e) Gratificación por comidas: Se establecen, para el personal de aeropuerto, las siguientes normas para el régimen de comidas:

a) Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicios entre las seis y las ocho horas.

b) Comidas: Cuando el personal esté prestando servicios entre las trece y las quince horas.

c) Cena: Cuando el personal esté prestando servicios entre las veinte horas y las veintiuna horas.

d) Colación de noche: Cuando el personal esté prestando servicios entre las veinticuatro y las seis horas.

El importe de estas gratificaciones alimenticias será igual a la tarifa de precios aplicados a la «Compañía Air France» para estas comidas en los restaurantes de empleados de los aeropuertos.

Art. 24. *Pagas extraordinarias*.—El personal empleado en la Compañía percibirá, además de las doce mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:

1. Una paga mensual en diciembre.
2. Una paga mensual en julio.
3. Una paga mensual en octubre.

El importe de cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad normal de cada empleado y proporcionalmente al tiempo trabajado durante:

- los seis primeros meses del año para la paga de julio,
- los seis últimos meses del año para la paga de diciembre,
- el año inmediato anterior para la paga de octubre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el número de días trabajados en la fecha del abono respectivo o en la fecha del cese.

El derecho a la parte correspondiente de las pagas extraordinarias no se extinguirá en los empleados que estuviesen dados de baja por enfermedad, accidente, vacaciones o licencia retribuida.

Las pagas extraordinarias de diciembre y de julio deberán hacerse efectivas el día laboral inmediatamente anterior al 22 de diciembre y 19 de julio, respectivamente. La extraordinaria de octubre, en la segunda quincena de dicho mes del año siguiente a su devengo, y así sucesivamente.

Art. 23. *Ayuda escolar*.—Una vez al año, y durante el mes de noviembre, se abonará en concepto de Ayuda Escolar:

- 3.000 pesetas por hijo menor de diez años.
- 6.000 pesetas por hijo de edad comprendida entre los diez y los dieciocho años.
- 8.000 pesetas por hijo de edad comprendida entre los diecinueve y los veinticuatro años.

Estos abonos serán pagados previa presentación de los justificantes de pago.

Art. 24. *Dietas*:

a) Cuando por orden de la Compañía el personal deba desplazarse a localidades distintas del lugar de su residencia tendrá derecho a percibir dietas cuyo importe se fija de la siguiente forma:

	Alojamiento	Comidas	Dieta completa
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
En España:			
Oficial 2. ^a y Oficial 1. ^a ...	1.232	638	2.508 (1)
Jefe 3. ^a , Jefe 2. ^a y Jefe 1. ^a .	1.317	638	2.593 (1)
	Francos franceses	Francos franceses	Francos franceses
En Francia (Región Parisienne):			
Oficial 2. ^a y Oficial 1. ^a ...	75	36	147 (1)
Jefe 3. ^a , Jefe 2. ^a y Jefe 1. ^a .	87	38	183 (1)

Otras regiones o países: Según el Reglamento del Personal número 8, «Desplazamientos» (1).

(1) Revisables por la Dirección del Personal.

b) Desplazamiento en domingo o festivo: En el caso de un agente en desplazamiento por misión en domingo o festivo entero (se excluye la salida o llegada en domingo o festivo por la mañana o por la tarde) aquél tendrá derecho a un descanso compensatorio de ocho horas o disfrutar en la semana que sigue a la vuelta de la misión.

N. B.: Queda excluido de esta disposición el personal asimilado a cat. IV y el personal de aeropuerto (explotación y ventas), cuando presten sus servicios en domingo o festivos.

Art. 25. *Revisión salarial*.—La Compañía revisará a primeros de año los conceptos sueldo base, antigüedad y gratificación complementaria, de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año anterior.

Durante la vigencia del presente Convenio estos conceptos serán aumentados el 1 del mes siguiente a aquel en que haya sido constatado un aumento en el I. P. C. señalado por el I. N. E. igual o superior al 5 por 100. Por otro lado, se efectuará una segunda revisión en las mismas condiciones, cuando dicho índice haya alcanzado o superado el 10 por 100.

Estas dos eventuales revisiones del Índice de Precios al Consumo, referidas en el párrafo anterior, se efectuarán teniendo en cuenta el índice oficial provisional —en cuanto sea conocido—, y se regularizarán las diferencias a final de año.

Por otra parte se precisa que las condiciones actuales siguen en vigor si ellas fuesen más ventajosas, es decir, se efectuará una revisión de dichos conceptos el 1 de julio de cada año de vigencia del Convenio, si el índice comprobado al 31 de mayo es igual o superior al 2,5 por 100 e inferior al 5 por 100.

CAPITULO VI

Horas extraordinarias, horas normales de noche, domingos y festivos

Art. 26. Dado que la «Compagnie Nationale Air France» presta servicio público de carácter permanente, si a pesar de las previsiones tomadas no existiera posibilidad de relevar al personal directamente relacionado con el tráfico, éste se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias en continuación de su jornada normal, hasta el máximo autorizado por la Ley.

Art. 27. El personal que por necesidades de servicio sea requerido para incorporarse al trabajo una vez cumplida su jornada laboral y haya abandonado su servicio, percibirá en concepto de trabajo intempestivo el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponda.

Cláusula transitoria: La interpretación del término intempestivo se entiende con carácter transitorio, hasta que por la Magistratura de Trabajo, y en reclamación formulada por el personal del aeropuerto, se dicte sentencia en interpretación de lo redactado en las cláusulas números 19 y 21 del anterior Reglamento de régimen interior, debiéndose adaptar, tras dicho fallo, el contenido de la presente cláusula a lo dispuesto en la referida sentencia.

Art. 28. Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Dirección que pasen del límite de la jornada laboral. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas, como mínimo, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Las horas extraordinarias en día laborable, domingo o festivo, serán retribuidas, para todas las categorías del personal, con el 150 por 100 de la hora tipo (150 por 100 sin compensación o 50 por 100 con compensación por días libres). El importe de la hora tipo individual vendrá determinado por la relación

entre el importe global de quince mensualidades y 1.915 horas año efectivamente realizadas.

Art. 29. Las horas de noche efectuadas entre las veintiuna y las seis horas serán retribuidas con una mejora del 40 por 100 de la hora tipo. Este aumento o mejora se acumulará con el 150 por 100 previsto en el artículo anterior, si las horas efectuadas de noche son extraordinarias.

Las horas trabajadas en domingo y días festivos por el personal de aeropuertos que efectúa turnos rotativos tendrán un recargo del 50 por 100 de la hora tipo.

Art. 30. El personal que realice horas extraordinarias percibirá el importe de éstas con la liquidación del mes siguiente al que se efectuaron. No obstante, podrán compensarse por días libres durante la semana siguiente o, excepcionalmente, el mes siguiente, de acuerdo entre los empleados y la Compañía, resolviendo la Dirección de la Empresa con arreglo a las necesidades del servicio.

CAPITULO VII

Aumentos voluntarios y ascensos de categoría

Art. 31. *Aumentos voluntarios.*—La Compañía, oído el Comité de Empresa, efectuará al final de cada año un cierto número de aumentos de sueldo basados en el mérito personal. Este aumento se realizará en una cantidad única y distinta, según los siguientes grupos laborales:

- Grupo Botones, Ordenanzas, Auxiliar.
- Grupo Oficial segunda, Oficial primera.
- Grupo Jefe tercera, Jefe segunda.
- Grupo Jefe-primera.

Art. 32. *Ascensos de categoría.*—La Compañía podrá efectuar ascensos de categoría de conformidad con los puestos previstos en el «Tableau des Effectifs» llamado P 11 (Plantilla).

Los ascensos de categoría que impliquen cambio de función requerirán un periodo de prueba de dos meses.

Al final del periodo de prueba, el agente será confirmado en su cargo si ha dado satisfacción en el mismo. En caso contrario, este periodo podrá ser prolongado excepcionalmente. Si no se observa ningún progreso, el agente será nuevamente integrado en su puesto y categoría anteriores.

El ascenso de categoría de Auxiliar o Oficial segunda será automático al cumplirse cuatro años de estancia en la categoría de Auxiliar; asimismo será automático el ascenso a Oficial primera a los seis años de estancia en la categoría de Oficial de segunda, si la Compañía no estima oportuno hacerlo antes.

Después de la obtención de la calificación de aptitud en el examen de la Dirección de Transporte de París los «Agentes de explotación de vuelo», bajo reserva de un periodo de prueba fijado por París, pasarán automáticamente a Oficial primera.

Art. 33. *Provisión de vacantes.*—Todo el personal de la Compañía tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma se produzcan en puestos de igual o superior categoría, con sujeción a las normas que seguidamente se señalan:

a) La Dirección de la Compañía, con suficiente antelación, dará a conocer a todo su personal las vacantes que deban ser provistas, con el «enterado» del Comité de Empresa.

b) Para ocupar un puesto vacante como «agente explotación de vuelos» el candidato deberá obtener la calificación de aptitud en el examen de la Dirección de Transporte de París.

c) Dado el alto grado de especialización y capacitación requerido en el transporte aéreo, si ninguno de los empleados de la plantilla fuese apto para ocupar las vacantes, la Dirección de la Compañía podrá cubrir las con personal ajeno a la misma.

d) Las vacantes que se produzcan se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud del empleado para desempeñar el puesto vacante. En caso de igualdad de aptitudes, se dará prioridad a la antigüedad en la Compañía.

e) Todas las peticiones (sin discriminación de sexo ni de cualquiera otra índole) que se reciban en forma a lo establecido en la convocatoria tendrán derecho a examen, estableciéndose para tal efecto un tribunal compuesto en un 50 por 100 por la Empresa, otro 25 por 100 por Jefes de Servicio de la sección correspondiente y el otro 25 por 100 por el Comité de Empresa.

Este Tribunal evaluará las pruebas realizadas.

En ningún caso los aspirantes formarán parte del citado tribunal.

f) Los ejercicios consistirán en una serie de exámenes relativos a conocimientos profesionales generales y lingüísticos, teniendo estas pruebas el mismo coeficiente.

CAPITULO VIII

Jornada laboral

Art. 34. La jornada laboral es de cuarenta y una horas veinte minutos, del 15 de septiembre al 14 de junio, y de treinta y seis horas desde el 15 de junio al 14 de septiembre,

ambos inclusive, para todo el personal de la Compañía, con las excepciones fijadas en el párrafo siguiente, lo que da un promedio de cuarenta horas semanales a lo largo de todo el año.

Desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, se establece la jornada intensiva, excepto para el personal de agencias, reservas, aeropuertos (explotación, ventas y flete), cuyo horario habrá de adaptarse a las necesidades propias del comercio y del plan de explotación y tráfico aéreo en cada temporada, respectivamente.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal modo que, tanto al principio como al final de la misma, todos los empleados se encontrarán en su puesto de trabajo y desempeñándolo.

Cuando el plan de explotación y tráfico aéreo de la Compañía aconseje una distribución no uniforme de la jornada, la Empresa podrá acordar el cómputo semanal de la duración del trabajo, con tal de que nunca la jornada normal del empleado exceda de nueve horas ni sea inferior a cinco diarias.

Por excepción a estas normas generales, se podrá establecer por la Empresa horarios particulares por circunstancias imperativas del servicio, propias de ciertos empleados.

Art. 35. Todo el personal disfrutará de dos días de descanso consecutivos. Estos coincidirán con el sábado y el domingo, para el personal que presta su servicio en la ciudad, así como en los terminales de carga de aeropuertos.

Dado el carácter de servicio público de las comunicaciones aéreas el personal que por razones imperativas del mismo trabajo en domingos, deberá librar un domingo de cada dos. Sin embargo, la Compañía, en casos excepcionales, se reserva el derecho a solicitar de sus empleados el trabajar dos domingos de cada tres.

Los horarios se someterán a la aprobación de la Delegación de Trabajo y habrá un periodo de descanso de 12 horas como mínimo entre dos jornadas consecutivas de trabajo.

CAPITULO IX

Vacaciones, licencias, excedencia, servicio militar, ausencias sin sueldo (autorizadas o de huelga)

Art. 36. *Vacaciones.*—Todo el personal fijo empleado en la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida que se establece de la siguiente forma, debiéndose tener en cuenta las posibilidades del servicio:

a) Todo el personal gozará de veinte días laborables y un día más de vacaciones por cada año de servicio, con un límite de veinticinco días.

Estos días serán descontados:

— En la ciudad: A excepción de los sábados, domingos y festivos.

— En el aeropuerto: A excepción de los días de descanso semanal y de los días festivos.

b) Las vacaciones no son acumulables y deberán ser disfrutadas en el año correspondiente y sin que quepa su compensación en metálico.

c) Las vacaciones se tomarán preferentemente de una manera ininterrumpida. Sin embargo, el empleado y la Compañía, de mutuo acuerdo, podrán fraccionarlas en tres periodos, siempre que una de las fracciones tenga una duración mínima de diez días laborables.

d) El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente, según el número de quincenas o de meses trabajados.

e) Anualmente y durante el mes de febrero, el personal comunicará a su Jefe de servicio, y según su conveniencia personal, las fechas elegidas para el disfrute de sus vacaciones anuales. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la Dirección establecerá los turnos necesarios de acuerdo con el siguiente sistema:

Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes, en primer lugar, los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la Compañía. Esta prioridad en la elección de las vacaciones dentro de cada servicio se ejercerá el primer año, y en los sucesivos se implantará un sistema de rotación entre el personal del mismo servicio.

En el caso de fraccionamiento previsto en el apartado c) de este artículo, la prioridad para elegir las fechas de vacaciones sólo tendrá aplicación para el periodo de mayor duración, fijándose para los restantes días de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa y de modo que no resulte perjuicio para otros empleados.

f) Lo dispuesto en la letra e) anterior se entiende sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre la Compañía y los empleados.

g) El personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de octubre, noviembre, febrero, marzo y abril (excepto Semana Santa), se beneficiará de una bonificación de un día más de vacaciones por cada cinco disfrutados, hasta un máximo de tres días suplementarios.

h) El período de vacaciones podrá ser disfrutado simultáneamente, como mínimo, por el 20 por 100 del efectivo de cada servicio.

i) Además de los mencionados períodos, el empleado podrá reservarse, sin necesidad de programación previa, un número de hasta tres días de sus vacaciones, para que pueda utilizar conjunta o separadamente para sus atenciones de índole personal, sin que vaya en detrimento del servicio.

Art. 37. *Permisos:*

a) La Compañía concederá licencia retribuida a los empleados que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1. Dos días laborables en caso de enfermedad grave, fallecimiento, entierro del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso de parentesco por afinidad, abuelos y nietos.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del punto de residencia del empleado, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales en función de los medios de transporte o distancia al lugar.

2. Tres días laborables por alumbramiento de la esposa.

3. Diez días laborables ininterrumpidos para contraer matrimonio.

4. Un día laborable con ocasión de boda de hijos y hermanos, pudiendo ampliarse hasta dos si la misma fuera en lugar distinto del domicilio habitual del empleado.

5. Un día por traslado de su domicilio habitual.

b) En todos los casos de solicitud de licencia retribuida, el empleado deberá poner el hecho en conocimiento de su Jefe inmediato con la mayor antelación posible, reservándose la Compañía el derecho a exigir los documentos o certificados acreditativos de la causa que determinó la concesión de la licencia.

Art. 38. *Licencias sin sueldo:*

a) La Compañía podrá conceder al personal fijo en plantilla licencias sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa, quien resolverá sobre estas concesiones.

La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y no podrá unirse al disfrute del período normal de vacaciones.

b) La retención de sueldo será de un día de haberes por cada día de ausencia, más el 25 por 100 de dicha jornada, correspondiente a la parte proporcional de las tres pagas extraordinarias.

Art. 39. *Excedencias:*

a) El personal de plantilla de la Compañía que lleve un tiempo mínimo ininterrumpido de dos años al servicio de la misma podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La petición deberá formularse necesariamente por escrito y podrá ser solicitada por un plazo superior a un año e inferior a cinco. La Compañía resolverá a su discreción las peticiones, atendiendo a las necesidades del servicio y circunstancias justificadas de cada caso.

b) La petición de excedencia se resolverá dentro:

— Del mes siguiente, para Botones, Ordenanzas y Auxiliares.
— De los dos meses siguientes, para Oficiales de segunda y Oficiales de primera.

— De los tres meses siguientes, para Jefes de tercera, Jefes de segunda y Jefes de primera.

A su presentación y de forma favorable si los motivos están debidamente justificados, haciéndose constar el tiempo de duración de la misma, la fecha de su comienzo y terminación.

c) La Empresa no tendrá obligación de conceder excedencias en número superior al 5 por 100 de la plantilla y sin que los solicitantes pertenezcan al mismo servicio.

El empleado podrá solicitar el reingreso dentro del período de excedencia, y tendrá derecho, desde el momento en que lo solicite, a ocupar la primera vacante en la categoría inferior a la suya, y podrá optar entre ocuparla con el sueldo a ella correspondiente o esperar a que se produzca una vacante en la de su categoría.

El tiempo que dure la excedencia no se computará para ningún efecto laboral. Si la excedencia fuera forzosa para la ocupación de cargo público, operará, sin embargo, a los solos efectos de la antigüedad. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la terminación del cargo público que ostentaba.

En caso de excedencia voluntaria, si el empleado no solicitase el reingreso en la Compañía antes de la terminación de la duración señalada, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Art. 40. *Servicio Militar.*—Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el Servicio Militar, la Compañía le reservará la plaza que venía desempeñando hasta dos meses después

de su licenciamiento, computándose el tiempo que permanezca en filas a efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El personal tendrá derecho a percibir el 50 por 100 de su salario y el 100 por 100 si el trabajador realiza la mitad de su jornada laboral, además de las gratificaciones extraordinarias legalmente establecidas.

En caso de ser cabeza de familia, además de dichas gratificaciones, percibirá aquellos conceptos que con cargo a la Seguridad Social le correspondan.

Art. 41. *Ausencias sin sueldo:*

a) En caso de ausencia del trabajador por causas ajenas a su voluntad el empleado pasará a la situación de licencia sin sueldo hasta que se aclare el motivo de su retención.

b) En caso de huelga, y respetándose el preaviso que debe llevar la iniciación de la misma, los salarios tendrán las retenciones previstas por la Ley.

CAPITULO X

Art. 42. *Traslados.*—Se entiende por traslado, todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del empleado de modo permanente.

Art. 43. Cuando el puesto de trabajo quede vacante dentro de la representación regional de España, se comunicará a todo el personal por medio de una nota de prospección. Si la elección del candidato implica para él cambio de residencia, las siguientes disposiciones le serán aplicadas:

a) Pago de una indemnización por cambio de residencia de:

— Ochenta indemnizaciones «comida desplazamiento» para un empleado casado (más el 10 por 100 por persona a su cargo a partir de la segunda).

— Cuarenta indemnizaciones «comida desplazamiento», para un empleado soltero (con familiares a su cargo como para los casados).

b) Pago por parte de la Compañía de los gastos de traslado (en las mejores condiciones económicas posibles).

c) Pago de alquiler durante los tres primeros meses de su instalación.

d) Pago durante cuatro años de un 40 por 100 del alquiler (gastos excluidos) bajo presentación del contrato de alquiler.

e) Posibilidad de un préstamo excepcional, sin intereses, reembolsable en doce meses, de acuerdo con las disposiciones de la nota DP. GD 15.979 del 6 de diciembre de 1977.

f) Cuatro días libres por viajes.

Art. 44. En el caso de supresión de un puesto de trabajo, por cualquier motivo, y de acuerdo con la decisión tomada por la Dirección general de París o por la Dirección regional de España, la Compañía tratará por todos los medios de proporcionar otro puesto al empleado. Si este nuevo puesto levara consigo un traslado con cambio de residencia, las condiciones del artículo 43 le serán aplicadas. En caso de rechazo por parte del empleado y ante la imposibilidad de encontrar solución en el mismo lugar de residencia (supresión de una representación local por ejemplo), el empleado será licenciado de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO XI

Recompensas, faltas y sanciones

Art. 45. *Recompensas.*—Corresponde a la Dirección de la Compañía la concesión a sus empleados de recompensas en forma de gratificaciones, viajes, etc., por servicios o por recibir de ellos iniciativas que supongan un espíritu de invención de los servicios de la Compañía.

Art. 46. *Faltas y sanciones.*—El presente Convenio, en cuanto a las faltas y su calificación, se remite a lo establecido en el artículo 34 de la Ley de Relaciones Laborales de 21 de abril de 1976 o de las disposiciones que pudieran aprobarse en sustitución de la misma.

CAPITULO XII

Facilidades de transporte

Art. 47. El personal de la Compañía que tenga más de un año de servicio en la misma, su cónyuge no separado legalmente y los familiares de primer grado que dependan económicamente del empleado y habiten con él, podrán viajar en sus líneas, durante todos los meses del año, abonando el 10 por 100 del importe de los billetes en la clase que elijan, sin reserva de plaza, más los impuestos correspondientes. Estos billetes no serán válidos para viajes de negocio de ninguno de los beneficiarios.

Los empleados jubilados de la Compañía tendrán igual derecho que el personal en activo a los citados beneficios, siempre y cuando se hayan jubilado dentro de la misma.

La Compañía se reserva el derecho a comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de estos billetes y la exactitud de los motivos invocados, para su concesión.

La Dirección de la Empresa tomará medidas disciplinarias en los casos en que se cometan irregularidades en la utilización de estos billetes, tanto si se cometen por el usuario de los mismos como por el empleado que le secunde, sancionándose en todos los casos con el total reembolso de los billetes, pudiendo inhabilitarse al empleado para la obtención de esta clase de billetes en lo sucesivo, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que puedan corresponder (capítulo XI, artículo 46).

CAPITULO XIII

Enfermedades

Art. 48. En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional la Compañía garantiza a sus empleados el complemento entre lo abonado por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y la totalidad de sus ingresos durante los plazos siguientes:

- a) Durante tres meses, para el personal de plantilla con más de un año y menos de tres de servicio en la Empresa.
- b) Durante seis meses, para el personal de plantilla con más de tres años de servicio en la Empresa.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la Compañía garantizará a sus empleados el complemento entre lo abonado por la Mutualidad Laboral y la totalidad de sus ingresos mensuales durante el período de dieciocho meses.

La Compañía se reserva el derecho a examinar cada caso en particular y podrá ampliar estos casos según circunstancias que concurren en los mismos, particularmente cuando se trata de enfermedad de larga duración considerada como tal por el Médico de la Seguridad Social y de la Empresa. Este plazo se extenderá hasta el máximo de dos años. Se efectuarán las modificaciones oportunas en caso de nuevas disposiciones oficiales sobre esta materia.

Para el disfrute de estos beneficios el empleado deberá ineludiblemente permanecer en su domicilio, sin aceptar otras ausencias que las motivadas por el tratamiento médico que la Empresa se reserva el derecho de comprobar como tenga por conveniente.

CAPITULO XIV

Garantías contra riesgos, terrorismo o guerra

Art. 49. La Compañía se sustituye como asegurador de sus empleados en caso de fallecimiento o invalidez por actos de terrorismo o guerra, según la nota DG. AD 5 110 de 18 de julio de 1974.

CAPITULO XV

Vestuario y material de la Compañía

Art. 50. *Vestuario.* La Compañía fijará aquellos de sus empleados que deberán utilizar uniforme costado por la Empresa, así como el número de prendas y calidad de las mismas, que se consideren obligatorias, y sus características.

Estos empleados tienen obligación de llevarlo en acto de servicio y siempre que estén en contacto con el público, debiendo conservarlo en perfecto estado de limpieza y arreglo.

Cuando un empleado, por cualquier motivo cese en la Compañía o cambie de destino en que no tenga obligación de usar uniforme, deberá restituirlo a la Compañía.

Art. 51. *Material de Compañía.* El personal responde ante la Compañía del material y objetos que haya recibido para el servicio y responde igualmente si existiese mal uso del equipo.

CAPITULO XVI

Jubilación

Art. 52. Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo se comprometen a asegurar a los empleados una pensión de vejez complementaria del Régimen General de la Seguridad Social a través del Montepío de Loreto o Compañías de Seguros que ofrezcan las mejores condiciones. Dicho Seguro complementario sería financiado, en principio, por mitad entre la Empresa y el personal de la misma.

Art. 53. El personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad. Sin embargo, a partir de los sesenta años cualquier empleado tendrá derecho a solicitar su jubilación, con la sola condición de comunicarlo con tres meses de antelación.

Art. 54. Para las facilidades de transporte, ver capítulo XII, artículo 47.

CAPITULO XVII

Cese por dimisión o despido.
Matrimonio del personal femenino

Art. 55. *Dimisión.*

a) Durante el período de prueba, el agente podrá abandonar la Compañía, comunicándolo por escrito.

b) El personal que desee cesar en el servicio a la Compañía deberá notificarlo por escrito a la Dirección con una anticipación mínima de quince días.

El incumplimiento de este plazo ocasionará para el trabajador los efectos previstos por la Ley.

Art. 56. *Despido.*—La Compañía y los empleados podrán rescindir la relación laboral por las causas establecidas en la vigente legislación.

Art. 57. *Matrimonio del personal femenino.*—El personal femenino al servicio de la Compañía, y que contraiga matrimonio, podrá ejercitar cualquiera de las opciones siguientes:

- a) Continuar su trabajo en la Compañía.
- b) Rescindir su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización equivalente a una mensualidad por año de servicio en la Empresa, sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe será calculado con arreglo al sueldo real de la empleada.
- c) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres. A su reingreso en la Compañía tendrá derecho a ocupar la primera vacante en la categoría inferior a la suya y podrá optar entre ocuparla con el sueldo a ella correspondiente o esperar a que se produzca una vacante en la de su categoría.

CAPITULO XVIII

Disposiciones finales

Art. 58. *Seguridad e higiene del trabajo.*—La Compañía cumplirá lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones dictadas o que se dicten sobre la materia que le sean de especial aplicación.

Art. 59. *Previsión social.*—La Compañía cumplirá toda la legislación dictada en materia de Seguridad Social y lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa.

Art. 60. Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio general para el grupo de Compañías aéreas extranjeras en territorio nacional y el personal contratado en España, el personal de «Air France» podrá renunciar al Convenio de «Air France» y acogerse al Convenio de intercompañías.

Art. 61. Las mejoras económicas que se contienen en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en los servicios de «Air France», sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que pueden ser acordadas por la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA).

Art. 62. *Comisión mixta para la interpretación y vigilancia del Convenio.* La Comisión estará constituida por dos miembros de la Dirección de la Empresa, dos miembros del Comité de Empresa y un empleado de plantilla de cada Sindicato, con una representación mínima del 20 por 100 del personal.

Art. 63. Las condiciones y disposiciones pactadas en el presente Convenio-Reglamento de régimen interior, sustituirán totalmente a las anteriormente vigentes.

BAREMO DE SALARIOS DEL PERSONAL

Anexo I del 4.º Convenio Colectivo

Entrada en vigor: 1 de enero de 1979 (I. P. C. + 10,63 por 100, más medidas salariales del 4.º Convenio).

Madrid, 31 de mayo de 1979

I. Salario base:

	Mínimo	Máximo
	Sueldo base	Sueldo base
Botones	21.232	—
Ordenanzas	27.248	—
Auxiliares	32.559	41.000
Oficiales 2. ^a	35.551	49.000
Oficiales 1. ^a	38.018	54.000
Jefes 3. ^a	43.550	61.000
Jefes 2. ^a	51.081	70.000
Jefes 1. ^a	58.878	90.000

II. Antigüedad.—Un trienio cada tres años: El 7,5 por 100 del sueldo base, de acuerdo con las disposiciones del artículo 19:

a) El aumento por antigüedad por años de servicio estará constituido para el personal de plantilla de la Compañía por trienios, equivalentes cada uno al 7,5 por 100 de los sueldos bases alcanzados por cada empleado.

b) En todo caso, la cantidad que los trabajadores percibirán por antigüedad no podrá rebasar los 14 trienios para el personal de plantilla en 31 de diciembre de 1978.

c) A partir del 1 de enero de 1979, para el personal de nuevo ingreso o para el eventual integrado en plantilla, el número de trienios no podrá rebasar los doce.

III. Gratificación complementaria.—Fijada en el momento del ingreso en 48,725 por 100 del sueldo base el Oficial segunda (17,322). Para las categorías Botones, Ordenanzas y Auxiliares se aplica este mismo porcentaje al salario de base de la categoría correspondiente.

(Esta gratificación íntegra, entre otros elementos, una prima de francés y una prima por incomodidad de horario de comida fijada en 2.927 pesetas impositivas por 15, para todo el personal).

IV. Inglés: 1.200 pesetas (para el personal que le sea de utilidad en su trabajo el conocimiento de este idioma, reconocido por la Empresa).

Visitador: 3.300 pesetas.

V. Ayuda escolar anual por cada hijo: 3.000 pesetas, menores de diez años; 6.000 pesetas, de diez a dieciocho años, y pesetas 9.000, de diecinueve a veinticuatro años.

VI. Fechas de pago:

— Pagas mensuales: Antes del 30 de cada mes.

— Pagas extras: Julio (antes del 19 de Julio), diciembre (antes del 22 de diciembre) y octubre (en la segunda quincena de octubre).

— Ayuda escolar: Noviembre.

ACUERDO SALARIAL 1979.

Conforme al acuerdo del 10 de mayo de 1979 de la Dirección «Air France» en España y el Comité de Empresa, en presencia de madamme Jagut, de la Dirección de Personal, y del acuerdo de 28 de mayo de 1979 de la Dirección de Personal, M. Boyer, por telex 281017/038, se distribuyen a partir del 1 de enero de 1979, 7.000.000 de pesetas entre las quince mensualidades del año, es decir 466.666 pesetas mensuales, de la siguiente forma:

Reparto de 466.666 pesetas inversamente proporcional al salario mensual de cada agente, excluyendo las primas de función y residencia. El resultado individual obtenido para cada agente se descompone en dos cantidades a incluir:

a) La parte común (2.470 pesetas), equivalente al resultado obtenido mínimo, se incluye en el sueldo base.

b) La diferencia entre esta constante y la cantidad individual, se incluye en la gratificación complementaria.

Durante el año 1979 estas cantidades incluidas en el sueldo base y gratificación complementaria no sufrirán variación por antigüedad ni por aumentos de salario derivados de revisiones por el I. P. C., quedando integradas totalmente en el salario y a estos efectos, a partir del 31 de diciembre de 1979, a las veinticuatro horas.

Antes del 10 de junio de 1979 cada agente percibirá, en concepto de anticipo y en una sola vez, el equivalente a la cantidad inversamente proporcional debida desde el 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 1979.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21384 *RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza el establecimiento de una subestación transformadora de energía eléctrica en la calle de la Fuente, sin número, del término municipal de Meliana (Valencia).*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Valencia, a instancia de «Cooperativa Eléctrica de Meliana», con domicilio en Meliana (Valencia), plaza de José Antonio, número 18, solicitando autorización para instalar una estación transformadora de energía eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939;

Resultando que contra la autorización citada se opuso «Hidroeléctrica Española, S. A.», alegando que la «Cooperativa Eléctrica de Meliana», como revendedora de energía eléctrica que adquiere de «Hidroeléctrica Española, S. A.», se rige en sus relaciones con ésta por un contrato suscrito entre ambas partes, así como que lo que pretende en realidad es un aumento adicional de potencia;

Resultando que al escrito de oposición contesta la Empresa peticionaria alegando que no puede calificarse a la Cooperativa como Empresa revendedora, así como la obligación de toda Empresa suministradora, en este caso «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», a conceder el suministro que se le solicita, según establece en artículo 78 del Reglamento de Verificaciones Eléctricas, así como que el reconocimiento del derecho de la Cooperativa a obtener aumentos de potencia no supone el propiciar una situación de monopolio, y razonando la necesidad de la instalación en la insuficiencia de la energía eléctrica que la Cooperativa se ve actualmente obligada a suministrar a sus socios, así como atender a peticiones de suministro de Entidades muy significativas en Meliana;

Visto el informe de la Delegación Provincial de este Ministerio en Valencia, en el que reconoce la necesidad de esta instalación;

Vistos el Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el suministro de Energía, de 12 de marzo de 1954; el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas; la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1968; la Ley 52/1974, General de Cooperativas, y su Reglamento de 13 de agosto de 1971;

Considerando que el artículo 51.2 de la Ley 52/1974 especifica que las Entidades Cooperativas tendrán la condición de mayoristas y podrán detallar como minoristas en la distribución o venta, y que tendrán en todo caso la misma condición que los consumidores directos;

Considerando que el Reglamento de Cooperativas, en su artículo 52.2, especifica que las Cooperativas de consumo pueden adoptar formas tales como de agua, luz, gas y alcantarillado;

Considerando que la interpretación y fijación del alcance de las relaciones contractuales entre Empresas productoras y distribuidoras corresponde por completo a la jurisdicción ordinaria, doctrina confirmada por sentencias del Tribunal Supremo de fecha 6 de octubre de 1966 y 15 de febrero de 1967;

Considerando que ni la facultad de la Administración de autorizar las instalaciones que crea necesarias ni el deseo de los particulares a obtener la autorización administrativa están condicionadas a la conformidad de suministro por parte de la Empresa distribuidora, sino que es un facultad discrecional de la Administración,

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto autorizar a «Cooperativa Eléctrica de Meliana» el establecimiento de una subestación transformadora, a situar en la calle de la Fuente, sin número, en el término municipal de Meliana (Valencia), para dos transformadores trifásicos, de relación 20.000/380-220 KV. y 500 KVA. de potencia cada uno. Constará de siete celdas para entrada y salida de línea, entrada general, protección, medida y dos de transformador, incluyendo las protecciones e instalaciones auxiliares correspondientes.

La finalidad de la instalación es alimentar el servicio público, alumbrado y fuerza motriz para los socios de esta Cooperativa. Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de julio de 1979.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía en Valencia.

21385 *RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se declara en concreto la utilidad pública de la subestación transformadora de energía eléctrica 880/220/45 KV., denominada «Pinto», a instalar en el término municipal de Parla (Madrid), en el lugar llamado «La Malgareja».*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Madrid a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», con domicilio en Bilbao, calle de Gardoqui, número 8, solicitando la declaración de utilidad pública en concreto de la subestación transformadora y de seccionamiento denominada «Pinto», que se situará en el término municipal de Parla (Madrid), en el lugar llamado «La Malgareja», entre las carreteras de Extremadura y Andalucía, y cuyas características fundamentales son:

Sistema a 220 KV.: En una primera fase se instalará con doble embarrado (uno de ellos partido mediante posición completa), con capacidad para 14 posiciones, de las que en esta primera fase se equiparán solamente seis: cuatro de línea, destinadas a Moraleja 1 y 2 y Retamar 1 y 2; una de transformador, para su conexión con el primario del transformador a instalar de 75 MVA. de potencia, relación de transformación 220/45 KV., y la última posición, para enlace de barras.