

26052 *RESOLUCION de 8 de noviembre de 1995, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre extravío de un título de Doctor en Derecho.*

Por haber sufrido extravío el título de Doctora en Derecho, expedido el 14 de noviembre de 1989, a favor de doña María Teresa Regueiro García, durante su traslado desde el Servicio de Títulos a la Facultad de Derecho de la Universidad de Educación a Distancia,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título y se proceda a la expedición, de oficio, del correspondiente duplicado.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.—El Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Enric Banda Tarradellas.

Ilmo. Sr. Secretario general Técnico del Departamento.

26053 *RESOLUCION de 8 de noviembre de 1995, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre extravío de un título de Doctor en Ciencias Biológicas.*

Por haber sufrido extravío el título de Doctor en Ciencias Biológicas, expedido el 8 de septiembre de 1992, a favor de don Francisco Eliseo Olucha Bordonau, durante su traslado desde el Servicio de Títulos a la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad de Valencia,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título y se proceda a la expedición, de oficio, del correspondiente duplicado.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.—El Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Enric Banda Tarradellas.

Ilmo. Sr. Secretario general Técnico del Departamento.

26054 *RESOLUCION de 18 de noviembre de 1995, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, sobre extravío de un título de Doctor en Medicina y Cirugía.*

Por haber sufrido extravío el título de Doctor en Medicina y Cirugía, expedido el 23 de enero de 1992, a favor de don Federico Vicente Pallard Calatayud, durante su traslado desde el Servicio de Títulos a la Facultad de Medicina y Odontología de la Universidad de Valencia,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se proceda a la expedición, de oficio, del correspondiente duplicado.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.—El Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Enric Banda Tarradellas.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del departamento.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26055 *RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Alitalia y su personal en España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Alitalia y su personal en España (Código de Convenio número 9000282), que fue suscrito con fecha 5 de septiembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de

la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 6 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE ALITALIA Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

CAPITULO I

Objeto del Convenio

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto mejorar y regular las relaciones laborales existentes entre «Alitalia Linee Aeree Italiane, S.p.a.», denominada en adelante, empresa, de una parte, y el personal contratado en España por la misma, de otra.

CAPITULO II

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 2.

Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado en territorio español por la empresa, en virtud de contrato de trabajo.

Artículo 3.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y su vigencia será de un año para la parte económica, y de tres años para la parte normativa.

Artículo 4.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad laboral modificara alguna cláusula de su actual redacción, la Comisión Paritaria deberá reunirse a considerar estas cláusulas, sin poder modificar las restantes ni introducir otras nuevas, salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por la autoridad laboral.

Artículo 5.

En el caso de que, dentro de la vigencia del presente Convenio, fuera aprobado un convenio colectivo para el grupo de compañías aéreas extranjeras operantes en territorio español y su personal contratado en España, el personal de Alitalia podrá renunciar al Convenio establecido con la empresa y acogerse al Convenio de Intercompañías.

Sin embargo serán respetadas las situaciones que, de hecho, sean más favorables al trabajador con el presente Convenio.

Artículo 6.

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y control del Convenio, formada por dos representantes de la empresa y dos Delegados de Personal. La misión fundamental de esta Comisión será la interpretación del texto del Convenio, cuando éste se preste a soluciones dudosas.

CAPITULO III

Contratación de personal

Artículo 7.

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

Artículo 8.

La empresa cubrirá, en principio, todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo, únicamente, a contratación exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella. Para cubrir cual-

quier vacante se deberá efectuar una información previa a los Delegados de Personal.

Artículo 9.

Las convocatorias que procedan, deberán ser conocidas por todo el personal, al menos, con una antelación de quince días, debiendo notificarse la vacante a los Delegados de Personal.

Artículo 10.

Los solicitantes deberán proceder de la oficina de empleo y, por parte de la empresa, deberán rellenar, por duplicado, un formulario de solicitud, que la misma les facilitará.

Artículo 11.

Los solicitantes deberán superar satisfactoriamente el reconocimiento médico que prescriba la empresa cuando se les admita para ser contratados.

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

Artículo 14.

Se establecerá un período de prueba que, obligatoriamente, se fijará por escrito para todo el personal que pretenda ingresar en la empresa cualquiera que sea el puesto, grupo o categoría profesional, y no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Jefes de departamento: Tres meses naturales.
- Personal administrativo: Dos meses naturales.
- Personal subalterno: Quince días naturales.

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

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

Artículo 15.

La duración y clasificación del contrato de trabajo se llevará a cabo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollan.

Artículo 16.

Cuando un trabajador contratado por un tiempo determinado sea despedido por la empresa antes de la expiración del contrato, deberá abonarle una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso de que el despido se deba a falta grave que justifique dicha medida. Sin embargo, si el empleado se encuentra en período de prueba, no le será debida indemnización alguna.

Artículo 17.

Todo empleado encuadrado en la categoría F1 que lleve un año en dicha categoría, comprendido el período de prueba, si lo hubiera, pasará automáticamente a la categoría F rigiéndose por lo establecido en ascensos.

CAPITULO IV

Remuneraciones y ascensos

Artículo 18.

El empleado recibirá, en compensación por su trabajo, la remuneración mensual que se compone de los siguientes conceptos:

- A) Sueldo base.
- B) Antigüedad.

Artículo 19.

La remuneración mensual definida en el artículo 18 se abonará 15 veces al año.

El pago de 12 remuneraciones se efectuará mensualmente, por transferencia bancaria, el día 27 de mes en curso. Si dicho día fuera sábado, domingo o festivo, se efectuará el día hábil precedente.

Las otras tres remuneraciones se abonarán, por el mismo procedimiento, de acuerdo con el sueldo base más la antigüedad, en las siguientes fechas:

- Primera: El 20 de marzo.
- Segunda: El 20 de julio.
- Tercera: El 20 de diciembre.

Artículo 20.

En el mes de enero de cada año, el personal recibirá una prima de antigüedad, de acuerdo con el anexo de clasificación de este Convenio.

Artículo 21.

La empresa abonará, desde el 1 de enero, los siguientes aumentos:

- + 2,5 por 100 remuneración de más de 300.000 pesetas.
- + 4 por 100 remuneración de menos de 160.000 pesetas.
- + 3 por 100 resto de remuneraciones.

Estas cantidades se abonarán en todas las remuneraciones previstas en el artículo 19.

Artículo 22.

Los ascensos dentro de la empresa se regirán por las siguientes normas:

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

Todos los ascensos serán informados a los Delegados de Personal. La remuneración de la persona ascendida aumentará como mínimo de acuerdo a la siguiente escala:

- Categorías F1-G-H: Cuatro primas de antigüedad (ver anexo).
- Categorías B-C-D-E-F: Tres primas de antigüedad (ver anexo).

Artículo 23.

El empleado que sea encomendado por escrito por la empresa para sustituir al Jefe de departamento por un período superior a treinta días, excluyendo el de vacaciones, deberá percibir una compensación económica mientras ocupe ese cargo, cifrada en la diferencia entre sueldos mínimos de ambas categorías.

CAPITULOS V Y VI

Prestaciones y jornada laboral

Artículo 24.

La Jornada laboral se efectuará en jornada continuada para todo el personal. La duración de la misma será de treinta y ocho horas.

Todos los departamentos, exceptos Aeropuertos, Billetes y Reservas, tendrán el siguiente horario flexible:

De lunes a jueves: Entrada entre las ocho treinta y las nueve horas, y salida entre las dieciséis cincuenta y diecisiete veinte (comprendida la pausa para la comida indicada en el artículo 26).

Viernes: Entrada entre las ocho y las nueve horas, y salida entre las quince diez y las dieciséis diez, con la misma pausa para la comida de los otros días; no obstante, los empleados que lo deseen, podrán optar por salir a las catorce cuarenta horas, entrando a las ocho horas, sin efectuar la pausa para la comida, ni percibir la prima correspondiente.

Para Aeropuertos, Billetes y Reservas se aplicará cuarenta y cinco minutos menos semanales, por mutuo acuerdo en cada departamento.

Artículo 25.

La empresa abonará a todo el personal, en concepto de prima de comida y/o cena, la cantidad de 850 pesetas, cada una, por día trabajado, de acuerdo con el artículo 26.

Artículo 26.

Para que el personal pueda efectuar la comida fuera de la oficina, el horario de trabajo tendrá una interrupción de media hora. Para los empleados del departamento de Reservas el tiempo de comida será de cincuenta minutos, por lo que se retrasa su horario de salida en veinte minutos.

El inicio de la comida y cena será entre las trece y quince horas y las veintiuna y veintitrés horas, respectivamente. Las interrupciones para comer se concederán entre dichas horas.

Tendrá derecho a la prima de comida y/o cena todo el personal cuyo horario laboral, total o parcialmente, esté comprendido entre las horas mencionadas anteriormente, con la excepción indicada en el artículo 24. Si el horario laboral comenzase antes de las ocho horas se abonará al empleado, en concepto de desayuno, 150 pesetas.

Artículo 27.

Los horarios de trabajo serán concordados entre la empresa y los Delegados de Personal.

Estos horarios podrán ser:

- A) Fijo.
- B) Turnos.

El horario laboral por turnos se hará mensualmente, debiendo éste ser conocido por los interesados con quince días de antelación, no pudiendo ser variado a excepción de mutuo acuerdo entre la empresa y el empleado.

Artículo 28.

Ningún empleado será obligado a trabajar más horas de aquellas que permiten las disposiciones legales vigentes, en particular el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta al año.

Dado el carácter de servicio público de la empresa, además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, tendrán la misma consideración las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal, a título de ejemplo, las siguientes:

Cáida de los ordenadores.

Atención de las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.

Acumulación de tráfico producto de retrasos que no pueden ser absorbidos por el personal de servicio.

Avería de aviones.

Cualesquiera otras de similar naturaleza.

Artículo 29.

Las horas extraordinarias serán obligatorias, única y exclusivamente, por motivos de emergencia y no podrán incluirse en el horario normal de trabajo.

Se entiende por emergencia los retrasos o cancelaciones de vuelos de la empresa, asimismo en los casos en que peligran vidas humanas o existan factores de circunstancias catastróficas.

Artículo 30.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que la empresa realiza, los empleados que, por razones del mismo, tengan los sábados, domingos y/o festivos en su jornada laboral, disfrutarán del descanso compensatorio, abonándose, además, una prima de 5.900 pesetas por cada domingo trabajado y de 3.750 pesetas por cada sábado trabajado. A partir del 1 de junio de 1995 la prima por cada sábado trabajado será de 3.000 pesetas.

Artículo 31.

Para las horas normales trabajadas entre las veintiuna y las ocho horas, se aplicará un suplemento del 60 por 100 sobre la hora base. Si dichas horas son efectuadas en sábados o domingos, su suplemento será del 80 por 100.

Artículo 32.

Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas a petición del empleado.

Artículo 33.

Por el concepto de trabajo extraordinario, el empleado recibirán la remuneración calculada por una hora de trabajo incrementada en el 75 por 100, excepto los sábados, domingos y festivos, que será del 80 por 100.

Si dichas horas son efectuadas entre las veintiuna y las ocho horas, se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, excepto sábados, domingos y festivos, que será del 120 por 100.

Para las horas extraordinarias después de haber abandonado su lugar de trabajo, se abonará un suplemento acumulable del 100 por 100, con un mínimo de cuatro horas, incluyendo el tiempo de traslado de acuerdo con el artículo 28.

Artículo 34.

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

- A) Las horas anuales de trabajo se calcularán en mil setecientos trece.
- B) La base de la remuneración será el sueldo base más la antigüedad.
- C) El pago de las horas extraordinarias se efectuará mensualmente con la liquidación del mes siguiente.

Hora base = (sueldo base + antigüedad) x 15/1.713.

Artículo 35.

Los empleados de la empresa que ostenten la condición de promotor, percibirán una prima mensual de 5.000 pesetas en concepto de representación más el importe del abono mensual del Consorcio Urbano de Transportes.

La compensación por transportes para los empleados que presten sus servicios en el aeropuerto se regirá por el siguiente acuerdo:

1. Reembolso del precio del transporte público desde el aeropuerto con la media tarifaria en caso de duplicidad de servicios.
2. Si el desplazamiento se efectúa entre las veintidos y las siete horas, los empleados tendrán derecho al abono de los gastos de taxi.

Artículo 36.

Los empleados que dispongan de vehículo propio y lo usen a petición de la empresa fuera del casco urbano, se les reembolsará la cantidad de 30 pesetas por kilómetro recorrido.

CAPITULO VII

Vacaciones

Artículo 37.

El empleado tiene derecho a disfrutar, dentro del año natural, de un período de vacaciones retribuidas a su elección de acuerdo con los artículos siguientes, no pudiéndose transferir el derecho de disfrute de vacaciones anuales al año siguiente, salvo pacto individual en contra.

El plan de vacaciones se confeccionará en el primer trimestre de cada año. La empresa no podrá obligar al empleado a programar sus vacaciones antes del 15 de marzo.

Artículo 38.

Las vacaciones serán de veinticinco días laborables, llegando a veintiséis si se cuenta con cinco años de antigüedad, pudiendo, además ser ampliadas de acuerdo con el artículo 40.

Artículo 39.

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

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

Artículo 40.

Los empleados podrán disfrutar sus vacaciones de forma fraccionada, en un máximo de tres fracciones, siempre que los períodos elegidos no sean inferiores a cuatro días laborables.

Además de los mencionados períodos, el empleado podrá reservarse, sin necesidad de programación previa, un número de hasta cinco días de sus vacaciones para que pueda utilizarlos, conjunta o separadamente y de forma compatible con las exigencias del servicio.

Si el período elegido para el disfrute de las vacaciones estuviera comprendido entre el 1 de noviembre y el 15 de diciembre, el 15 de enero y el 15 de marzo o el 1 y el 31 de mayo, se verá incrementado en un día laborable más por cada cinco días disfrutados, hasta un máximo de dos.

Artículo 41.

Para la elección de vacaciones, en cada departamento, se tendrá en cuenta el siguiente sistema de puntuación por cada día de vacaciones:

Del 8 de enero al 28 de febrero y del 1 de noviembre al 22 de diciembre: Cero puntos.

Del 1 de marzo al 31 de mayo (excluida semana santa, anterior y posterior) y del 1 al 31 de octubre: Un punto.

Semanas anteriores y posteriores a la semana santa, del 1 al 30 de junio y del 1 al 30 de septiembre: Dos puntos.

Del 1 al 31 de julio: Tres puntos.

Semana santa, del 1 al 31 de agosto y del 23 de diciembre al 7 de enero: Cuatro puntos.

Tendrá preferencia para elegir la totalidad del período de vacaciones en el año actual, el empleado con menor puntuación acumulada durante el año anterior. Elegirá, en segundo lugar, el empleado que haya obtenido la segunda mejor puntuación y así sucesivamente.

Una copia del plan de vacaciones se entregará a los delegados de personal.

En caso de que alguna petición sea denegada, resolverá la Comisión Paritaria.

CAPITULO VIII

Permisos, excedencias e incapacidad laboral

Artículo 42.

La empresa concederá permiso retribuido a los trabajadores, de acuerdo con el artículo 37, puntos 3, 4 y 5 y el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43.

Además de lo establecido en el artículo 42 en materia de permisos, el personal de plantilla podrá solicitar un máximo de quince días laborables al año sin retribución, no pudiendo dicho permiso ser denegado sin justificación.

Artículo 44.

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, debida a accidente laboral, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real.

Artículo 45.

En caso de baja por enfermedad, accidente o período de gestación, la empresa deberá conservar el puesto de trabajo al empleado por el plazo de dieciocho meses, siempre que el mismo justifique su condición, se someta a control e inspecciones por parte de la empresa y observe el tratamiento terapéutico prescrito.

Exceptuando el caso de enfermedad o accidente, durante el período de prueba y de enfermedad o accidente por causas deliberadas, la empresa retribuirá a sus empleados el salario definido en el artículo 18 percibido en el último mes de trabajo durante seis meses.

En caso de enfermedad o accidente superior a seis meses, desde el séptimo al duodécimo mes, la empresa complementará los haberes hasta alcanzar el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social del interesado.

En caso de baja por gestación, la empresa complementará los haberes hasta el 100 por 100 de la cotización de la Seguridad Social de la interesada durante el período establecido por la legislación vigente.

Artículo 46.

El personal de plantilla que lleve, como mínimo, un año de servicio en la empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco años. El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá ejercer dicho derecho hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En cuanto a la excedencia para atender al cuidado de hijos por naturaleza o adopción, se estará a lo regulado en el artículo 46.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

El personal de plantilla que lleve, como mínimo, un año de servicio en la empresa, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de un año de duración siempre que tenga un hijo menos de cuatro años. Este derecho implica la preservación del mismo puesto de trabajo o similar por parte de la empresa a los interesados.

Artículo 47.

Queda sin contenido.

Artículo 48.

Durante el tiempo que el empleado permanezca en el servicio militar obligatorio o en el servicio social sustitutorio de aquél, recibirá la mitad de su salario total, computando el tiempo pasado en sus deberes militares o sociales sustitutorios de aquél, a efectos de antigüedad. Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias de aquél le permiten acudir al centro de trabajo diariamente, por lo menos media jornada, tendrá derecho al sueldo total. Las pagas extraordinarias se liquidarán con el mismo porcentaje otorgado para el salario mensual.

CAPITULO IX

Anticipos

Artículo 49.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPITULO X

Beneficios sociales

Artículo 50.

Los empleados tendrán derecho a un chequeo médico anual a cargo de la empresa, siendo la elección del centro efectuada por la Comisión Paritaria.

El empleado podrá optar por un chequeo a su elección y previa presentación de factura le será abonada la cantidad prevista si se efectuara por la entidad elegida por ambas partes.

Artículo 51.

El empleado tendrá derecho a una prima de productividad basada en la presencia. La cantidad máxima será de 15.000 pesetas, descontándose la parte proporcional por los días de ausencia no motivados:

- a) Por razones laborales.
- b) Por vacaciones.

El período en que se contabiliza dicha prima será desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del siguiente año, siendo remunerada con la nómina de septiembre.

Artículo 52.

La empresa mantendrá la adhesión a la institución de Previsión Social Loreto, contribuyendo con una aportación del 50 por 100 del coste, siendo el otro 50 por 100 a cargo del empleado.

En caso de que hubiera otras ofertas convenientes, la empresa se compromete a estudiarlas con los Delegados de Personal.

CAPITULO XI

Vestuario

Artículo 53.

El personal de la empresa estará obligado a vestir uniforme en todos aquellos casos en que así lo prescriban las normas de la misma, siendo el pago del uniforme por parte de la empresa. La empresa abonará previa presentación de la factura de la tintorería el importe de seis limpiezas al año.

La empresa se compromete a entregar al empleado las prendas necesarias para su buena uniformidad y limpieza. Además de lo establecido al respecto, contribuirá con una ayuda anual de 6.500 pesetas para calzado.

CAPITULO XII

Traslados

Artículo 54.

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

Artículo 55.

Todo traslado será voluntario y de mutuo acuerdo entre la empresa e interesado.

Asimismo se deberá informar, previamente, a los Delegados de Personal.

Artículo 56.

Una vez designado el empleado que habrá de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días.

La empresa deberá facilitar billetes necesarios para el desplazamiento del empleado y de los familiares que con él convivan a sus expensas, hasta el lugar del nuevo destino. La empresa sufragará, además los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino, en cantidad máxima de 15 metros cúbicos para los solteros, 30 metros cúbicos para los casados con hijo y 20 metros cúbicos para los casados sin hijos.

Artículo 57.

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

CAPITULO XIII

Viajes de servicio

Artículo 58.

Cuando el empleado por razones de servicio tenga que desplazarse de su lugar habitual de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

a) No será obligado a trabajar más horas de las que compongan su jornada laboral.

b) Cuando un empleado efectúe el viaje (en avión, tren o cualquier otro medio autorizado) total o parcialmente fuera de su jornada de trabajo, tendrá derecho a las siguientes primas:

1. 5.500 pesetas, si el viaje se efectúa en día de descanso.
2. 3.500 pesetas, si el viaje se efectúa en día de trabajo.

c) El apartado b) queda suprimido a partir del 1 de junio de 1995.

CAPITULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 59.

Los Delegados de Personal tendrán libre derecho de reunión en el local habilitado por la empresa.

Los Delegados de Personal y miembros de la Comisión Paritaria creada en el artículo 6, tendrán derecho a quince horas mensuales acumulables para desarrollar sus actividades sindicales.

Sólo será necesario informar, previamente, a la empresa. No se computarán las horas empleadas en reuniones a instancia de la empresa, en reuniones mixtas empresa/Comisión Paritaria y cuando sean citados por cualquier organismo oficial.

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

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

CAPITULO XV

Regulación de empleo. Terminación del trabajo

Artículo 60.

Caso de que procediere el expediente de regulación de empleo se regirá por la ley vigente:

Artículo 61.

El trabajador podrá despidirse libremente de la empresa, solicitando la baja de la Dirección con quince días de anticipación.

Artículo 62.

Al terminar el contrato de trabajo la empresa otorgará a los empleados un certificado que establezca el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza del trabajo y el último sueldo percibido.

Artículo 63.

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

CAPITULO XVI

Disposiciones finales

Artículo 64.

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

Artículo 65.

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

ANEXO

Clasificación categorías

	Sueldo base mínimo — Pesetas	Prima de antigüedad — Pesetas
A) Jefes de primera: Delegado de sucursal de primer grado, Director comercial, Jefe de campo	185.000	3.800
B) Jefes de segunda: Delegado de sucursal de segundo grado, Jefe de prom. ventas pax/carga, Jefe dep. contabilidad, Jefe de agencia, Jefe de campo de servicio, Técnico de tierra	175.000	3.650
C) Jefes de segunda: Promotor de ventas pax/carga, IT-Charters primer grado, Promotor de ventas destacado de primer grado, Supervisor Agencia pax, Supervisor de tráfico, Aeropuerto, Supervisor reservas, Agente, Prom/Public., Agente tours Sr	160.000	3.450

	Sueldo base mínimo — Pesetas	Prima de antigüedad — Pesetas
D) Jefes de tercera: Secretaria de primer grado, Promotor de ventas pax/carga, IT-Charters de segundo grado, Promotor de ventas destacado segundo grado, Empleados de agencia/pasajes y/o reservas, Tráfico aeropuerto, Contabilidad de primer grado, Agente de tours	140.000	3.200
E) Oficiales de primera: Secretaria de segundo grado, Promotor ventas pax/carga, IT-Charters de tercer grado, Empleados de agencia/pasajes y/o reservas, Tráfico aeropuerto, Contabilidad de segundo grado, Agente tours Jr	120.000	2.850
F) Oficiales de segunda: Secretaria de tercer grado, Empleados de agencia/pax y/o reservas, Tráfico de aeropuerto, Contabilidad de tercer grado	100.000	2.450
F1 Oficiales de segunda: Categoría de ingreso para nuevo personal	80.000	2.050
G) Oficiales de segunda: Empleado de almacén y/o Mailing List., Conductor/botones, Telef./recep., Empleado teletipo ..	80.000	2.050
H) Ordenanzas/botones	80.000	2.050

Las partes firmantes se comprometen a estudiar en Comisión Paritaria y anualmente, la posibilidad de modificar las categorías y el sistema de permanencia y/o acceso a las mismas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26056 RESOLUCION de 27 de octubre de 1995, de la Dirección General del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas por la que se convocan 20 plazas de becarios en el VII Máster en Energía Nuclear, impartido por dicho centro, en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid.

Siendo intención de este Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas, en adelante CIEMAT, realizar un máster para postgraduados en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid, en adelante UAM, procede anunciar una convocatoria de becas para realizar dicho concurso para postgraduados.

La presente convocatoria se regirá por las normas específicas contenidas en los anexos de esta Resolución.

La convocatoria se ajustará, asimismo, a lo dispuesto en:

La Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento de la Investigación Científica y Técnica («Boletín Oficial del Estado» del 15).

El Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General Presupuestaria («Boletín Oficial del Estado» del 23), modificado por las Leyes 31/1990, de 27 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 28), y 31/1991, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 31), de Presupuestos Generales del Estado para 1991 y 1992, respectivamente.

La Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 30).

El Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Y demás normas vigentes que sean de aplicación.

Su financiación se efectuará con cargo al concepto 483 de los Presupuestos de Gastos del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).

La Resolución de concesión de becas será publicada en los tabloneros de anuncio del CIEMAT y comunicada directamente a los adjudicatarios, entendiéndose como desestimadas las que no se relacionen o comuniquen.

La Resolución de concesión pone fin a la vía administrativa. En el supuesto de no producirse la resolución en el plazo de dos meses desde el final del plazo de presentación de instancias, se entenderán desestimadas las solicitudes.

Madrid, 27 de octubre de 1995.—El Director general, Félix Yndurain Muñoz.

ANEXO I

Normas comunes de presentación de solicitudes y disfrute de las becas convocadas

1. Requisitos de los solicitantes

Para optar a las becas del máster en energía nuclear del CIEMAT será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Poseer la nacionalidad española.
- Tener aprobadas todas las asignaturas requeridas para la obtención del título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero Superior.

En el momento de la solicitud, los títulos conseguidos en el extranjero o en centros españoles no estatales, deberán estar homologados o en fase de convalidación, lo que deberá demostrarse documentalmente, sin perjuicio del necesario aporte ulterior de dicha homologación.

2. Condiciones de las becas

2.1 El disfrute de las becas será desde la fecha que se indique en la resolución de adjudicación hasta el 31 de diciembre de 1996.

2.2 Un máximo de diez becas podrán ser renovadas durante un tiempo máximo de un año adicional para la realización de prácticas relacionadas con el objeto del máster en el CIEMAT, la UAM u organismos o empresas cooperadoras. Será la Comisión citada en el apartado 2.7 de la presente Resolución la encargada, en base a la evaluación del rendimiento realizado en la fase académica, de resolver sobre la renovación o no de las becas.

2.3 Las becas consistirán, durante el primer año, en la exención del pago de la cuota de matrícula del curso.

2.4 Para aquellos adjudicatarios que residan en municipios no pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Madrid, la beca podrá incluir, también, el pago de una cantidad de 90.000 pesetas mensuales durante el primer año. Por imperativo presupuestario estas becas no podrán exceder de seis.

2.5 Para aquellos becarios a los que se prorrogue la beca por un segundo año la cuantía de la misma será de 115.000 pesetas mensuales durante este período.

2.6 La concesión y disfrute de la presente beca no establece relación contractual o estatutaria alguna con el CIEMAT, la UAM, ni ninguna de las empresas u organismos colaboradores a los que quede adscrito durante el período de prácticas.

2.7 Existirá una Comisión de Selección y Evaluación del Máster de Energía Nuclear que estará compuesta por:

Un Presidente que será el Director del Instituto de Estudios de la Energía del CIEMAT.

El Director académico del curso nombrado por el Rectorado de la UAM.

Un Director técnico nombrado por la Dirección General del CIEMAT.

Un Secretario técnico nombrado por la Dirección General del CIEMAT.

Asimismo podrá dicha Comisión nombrar cuantos asesores estime oportunos entre investigadores de reconocido prestigio o representantes de los organismos o empresas colaboradoras para el ejercicio de los fines que le son propios.

2.8 La Comisión de Selección y Evaluación del Máster en Energía Nuclear tendrá las siguientes funciones: