

Considerando que los programas que se proponen impartir son adecuados para la situación personal de los alumnos que se van a atender, y responden a las ramas profesionales propuestas, tanto en el Área Técnico-Práctica como de Formativa Común,

Este Ministerio ha dispuesto conceder la autorización definitiva de apertura y funcionamiento a la Sección privada de Formación Profesional cuyos datos se detallan a continuación:

Denominación: Sección de Formación Profesional Especial dependiente del Centro privado «Nuestra Señora de la Aurora». Localidad: Villanueva de la Serena. Provincia: Badajoz. Domicilio: Carretera de la Haba, sin número. Persona o Entidad titular: Aprosuba-9. Enseñanzas que se autorizan: Formación Profesional de Primer Grado Especial, Rama Agraria: Profesión Jardinería y Horticultura, y Rama Hogar: Profesión Hogar en la Modalidad de Aprendizaje de Tareas. Capacidad máxima autorizada: 30 puestos escolares.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.
Madrid, 3 de abril de 1990.-P.D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11980 *ORDEN de 15 de marzo de 1990 por la que se autoriza a «Mutua Montañesa», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 7, para que proceda a la absorción de «Mutua Gerundense de Accidentes de Trabajo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 188.*

Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «Mutua Montañesa», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 7 -con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Santander, calle General Mola, número 19-, absorba a «Mutua Gerundense de Accidentes de Trabajo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 188 -con ámbito de actuación provincial y domicilio social en Gerona, calle Carrer Nou, número 33-, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio), y

Teniendo en cuenta que por cada una de las Entidades solicitantes se ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas para tal fin los días 26 de enero y 6 febrero de 1990.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Autorizar, con efectos de 1 de abril de 1990, la absorción por «Mutua Montañesa», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 7, de «Mutua Gerundense de Accidentes de Trabajo», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 188, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.-La Mutua Patronal absorbente se sobrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida.

Tercero.-El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Cuarto.-Autorizar al cambio de titularidad a favor de la Mutua absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la absorbida, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Madrid, 15 de marzo de 1990.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

11981 *RESOLUCION de 4 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «South African Airways» (SAA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «South African Airways» (SAA), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1990, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 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, 4 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS EMPLEADOS DE «SOUTH AFRICAN AIRWAYS» EN ESPAÑA

ESTABLECIDOS ENTRE

Los servicios de Transportes Sudafricanos de la República de Africa del Sur (que incluye South African Airways, que será denominada con el término abreviado de S.A.A.)

Y

Los empleados contratados en España por South African Airways.

OBJETO Y EXTENSION

1. Este Convenio regirá todas las relaciones laborales entre «South African Airways» y su personal y contiene las condiciones de servicio de dicho personal.

2. El Convenio será válido por un periodo de dos años, comenzando el 1 de Enero de 1990, después de su inserción en el Ministerio de Trabajo. Este Convenio será prorrogado hasta el 31 de cada año siguiente, si no es denunciado por cualquier de las dos partes. La notificación de denuncia deberá hacerse por lo menos con tres meses de antelación a la fecha de caducidad del Convenio. El presente Convenio regirá hasta la introducción y aprobación de un nuevo Convenio.

3. Un comité constituido por empleados electos, es decir, como mínimo dos representantes de S.A.A. en Madrid (que a su vez representará el personal de S.A.A. Barcelona), serán elegidos por los empleados para solventar con la Dirección cualquier dificultad que pueda surgir en la interpretación del contenido del Convenio.

4. Este Convenio quedará sujeto a los términos previstos por cualquier Convenio a escala nacional que pudiera ser establecido para empleados de Líneas Aereas en el territorio español.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

5. La distribución y organización del trabajo serán determinadas por la Administración, de acuerdo con las necesidades de «South African Airways» oídos los representantes de los empleados.

6. Si un empleado, en cualquier momento, considerase que tiene un motivo de queja en relación a su labor, y deseara presentar una reclamación a sus superiores, deberá seguir el siguiente procedimiento: El/Ella deberá, en primer lugar, dirigirse a su inmediato superior. Si El/Ella no se considerase satisfecho/a, con la decisión dada por su inmediato superior, el/ella puede apelar por escrito, y a través de dicho inmediato superior, al Director, de la Compañía Sudafricana de Aviación. Si esa persona siguiese considerándose insatisfecho, el/ella puede apelar por carta al Director de Personal de la Compañía Sudafricana de Aviación, Aeropuerto de Jan Smuts, cuya decisión será la final.

7. Cualquier petición referida al párrafo 6 tiene que ser presentada siempre personalmente por el empleado dentro de los catorce días a partir de que el/ella reciba la decisión en relación con la petición efectuada.

REGULACIONES INTERNAS

3. "South African Airways" publicará un Reglamento de Régimen Interior de acuerdo con las regulaciones de este Convenio.

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

9. Los distintos puestos de trabajo de "South African Airways" serán clasificados de acuerdo con el anexo "A" de este Convenio.

RETRIBUCIONES

10. Los puestos especificados en el anexo "A" serán regidos por los salarios que están determinados por la Administración y especificados en el anexo "B" de este Convenio.

11. La retribución del personal se compone de los siguientes elementos:

- a) Salario base.
- b) Prima de actividad, como compensación por las características especiales desempeñadas.
- c) La proporción entre el sueldo base y la prima de actividad será a partir del 1 de Enero de 1990, del 82.5 y 17.5 y en 1991 del 85 y 15.
- d) Trienios.

12. Las retribuciones especificadas en los párrafos 11, a) y 11, b) se revisarán el 01 de Enero de 1990 de acuerdo con las escalas que se adjuntan en el anexo "B".

A partir del 01 de Enero de 1990, el incremento salarial será el que dicte el Instituto Nacional de Estadística.

13. Los incrementos por los trienios serán cada tercer año sucesivo desde la fecha en el empleado inició sus servicios. Dicho incremento será calculado en base al 7.5% sobre el salario base y será ajustado de acuerdo con futuras revisiones de dicho salario base.

14. Durante los primeros diez días, en los meses de Marzo, Julio y Diciembre de cada año, todos los empleados percibirán una paga extraordinaria equivalente al salario base, trienios y primas de actividad, que se computará con arreglo al salario percibido al final de cada uno de estos meses, siempre y cuando dicho empleado haya cumplido doce meses de servicio en la empresa. Los empleados con menos de doce meses de servicio, percibirán una remuneración proporcional a dicho tiempo de servicio.

DIETAS DE VIAJE

15. Todos los empleados que por necesidades del trabajo tengan que efectuar viajes a poblaciones distintas a las que radiquen su centro de trabajo, tendrán derecho a las siguientes dietas a partir del 01 de Enero de 1990.

- a) Alojamiento y desayuno en hotel de tipo medio.
- b) Las dietas serán las siguientes:
 - i) Desayuno: 525.- Pts. (Se pagará solamente en el caso de que el desayuno no esté incluido en el precio de la habitación)
 - ii) Almuerzo: 2600.- Pts.
 - iii) Cena: 2600.- Pts.
- c) Se abonarán 400 pesetas diarias en concepto de gastos de bolsillo, cuando la ausencia sea motivada por servicio oficial de al menos seis horas cada día.

16. En caso de desplazamiento en viaje oficial fuera del territorio nacional el empleado que lo efectúe se regirá para el cobro de sus dietas, por las normas establecidas por la Dirección General de la Empresa.

17. La Dirección determinará el medio de transporte a utilizar por el empleado en los desplazamientos oficiales.

18. En las ocasiones en que un empleado sea requerido a viajar en servicio oficial por el territorio español y fuera del área específica donde desarrolla su labor habitual, se garantizará un adelanto monetario con arreglo al artículo 15 (b) y (c), por la duración estimada del periodo de ausencia en viaje oficial, incrementado en un 30%. Tal adelanto será regularizado por el empleado al regreso de su viaje.

DIETAS DE COMIDAS DEL PERSONAL

19. Se pagará una dieta de comida de 750 Pts. a partir del 01 de Enero de 1990, a todos los empleados que realicen una jornada completa de trabajo de Lunes a Viernes. Sujeto a que la referida dieta de comida no será pagada en los siguientes casos:

- a) En las ausencias de trabajo debidas a enfermedad o vacaciones.
- b) En los casos que dicha dieta sea pagada por "South African Airways" de cualquier otra forma (esto es, invitaciones oficiales, gastos de viajes, etc.)

20. Además de lo anteriormente expuesto, un empleado que sea requerido para realizar tareas en el aeropuerto durante horas consideradas de comida, percibirá a partir del 01 de Enero de 1990, las siguientes dietas:

- a) Desayuno: 250 Pts.
- b) Almuerzo/cena: 950 Pts.
- c) En días de vuelo después de horas de cantina: 350 Pts. (solo aplicable en el aeropuerto de Madrid).

TRANSPORTE

21. Sujeto al criterio de la Dirección, un empleado bajo servicio de aeropuerto y/o promoción de ventas, será provisto de un coche oficial cuando se considere necesario. Los gastos de coche serán asignados a la compañía.

22. Todo empleado provisto de un vehículo oficial, será responsable de su cuidado y mantenimiento.

23. El empleado puede utilizar un vehículo oficial para asuntos privados sujeto a las condiciones que la Administración fije.

24. Cuando no se pueda proporcionar transporte oficial al personal, dicho personal percibirá una adecuada dieta de transporte a discreción de la Dirección.

JORNADA LABORAL

25. El empleado tendrá que regirse por las siguientes jornadas laborales que serán distribuidas en periodos de 5 días por semana.

- a) 37.5 horas semanales del 01 Octubre al 30 Junio.
- b) 36 horas semanales del 01 Julio al 30 Septiembre.

26. La jornada diaria de los empleados se regulará con arreglo a los turnos y horarios establecidos en el anexo "C" del presente convenio.

27. Por la naturaleza de las operaciones de líneas aéreas, todo el personal de aeropuerto tendrá que cumplir con las horas de trabajo necesarias para cubrir todos los horarios de servicio de la línea aérea. Como consecuencia, si es preciso, se trabajará los domingos y días festivos. Adn el personal libre de servicio el domingo, podrá ser requerido para trabajar en dicho domingo, siempre que las necesidades de la Compañía así lo justifiquen, pudiéndose alterar cualquier turno establecido.

28. Cuando sea posible, la jornada diurna del personal, excepto el del aeropuerto, se trabajará en turno normal cada día, empezando por la mañana y terminando por la tarde, con arreglo a la práctica local.

29. El personal será requerido durante su jornada laboral para que se aplique diligentemente a su trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO ADICIONAL

30. El trabajar horas extraordinarias no es obligatorio, excepto en casos de emergencia para poder cumplir con los urgentes requisitos de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS". De acuerdo con lo estipulado en la Ley Española de Relaciones Laborales.

31. Serán pagadas a partir del 01 de Enero de 1990, 3000 pesetas a cada empleado cada vez que este sea llamado a su casa para volver al trabajo, después de finalizado su horario normal de trabajo, esto es, después de la terminación de un turno de trabajo y antes de comenzar el siguiente turno.

32. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas trabajadas en días laborales antes y después de las horas normales de trabajo.

33. La retribución por horas extraordinarias trabajadas, en días de descanso y/o festivos, será hecha aumentando el equivalente de una hora normal en los siguientes porcentajes:

MOTIVO	AUMENTO DE PORCENTAJE
A) Horas trabajadas del turno normal	75%
B) Horas trabajadas entre las 21.00 horas y las 06.00 ..	40%
C) Horas trabajadas en días festivos	75%
D) Horas trabajadas en días de descanso o durante el periodo de descanso	100%

34. Si el día de trabajo normal (incluyendo horas extraordinarias) se establece de forma continuada, se dará un descanso de 15 minutos, sin perjuicio de los dispuesto por las Ordenanzas Laborales, junto con el Convenio Colectivo. Este descanso, será considerado como hora de trabajo y será incluido en el cómputo de la jornada laboral a todos los efectos.

35. La Dirección tendrá la prerrogativa de compensar económicamente a los empleados cuyas horas extraordinarias no sea posible definir específicamente.

36. Un empleado al que se le solicite, por escrito, el desempeño de un puesto superior a aquel que desarrolle habitualmente, será compensado económicamente de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto del Trabajador.

CONDICIONES ESPECIALES

37. Los empleados tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando lo destinen a la lactancia de su hijo menos de 9 meses.

38. El empleado que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos 1/3 de su duración, con la disminución proporcional de salario correspondiente.

CONDICIONES DE EMPLEO, PROMOCION Y ASCENSOS

39. La admisión de personal, contratado en España, dentro del seno de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS", se efectuará de conformidad con las disposiciones legales y las consignadas en este Convenio.

- Artículo 40.-

El período de prueba para el personal no cualificado tendrá una duración máxima de quince días. Dicho período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 3 meses para los demás trabajadores. Durante dicho período de prueba se podrá prescindir de sus servicios por cualquiera de las partes, sin aviso ni indemnización.

41. Al completar satisfactoriamente el período prueba, el empleado será amparado por todas las previsiones de este Convenio Colectivo y se le computará la antigüedad a todos los efectos desde la fecha de su ingreso.

42. El empleado se considerará apto para ascender a su puesto superior al que ocupa en la Empresa en los siguientes casos:

- Siempre y cuando haya una vacante en un puesto superior se tendrá en cuenta la aptitud de los empleados elegidos para ocupar la vacante y en caso de igualdad, será por antigüedad.
- Si ninguno de los empleados propuestos es apropiado para ocupar el puesto vacante, un nuevo candidato que no preste servicios en "SOUTH AFRICAN AIRWAYS", será contratado para cubrir dicha vacante.
- Esta vacante puede ser ocupada por cualquier empleado cualificado que preste sus servicios en cualquier oficina de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS" en territorio español, sujeto a la condición de que los derechos de todos los empleados elegibles sean tenidos en cuenta a este respecto.
- En su Reglamento de Régimen Interior, "SOUTH AFRICAN AIRWAYS" estipulará la experiencia, conocimientos y otros requisitos relativos a los varios niveles de clasificación de su personal en España.

VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS Y PERMISOS DE AUSENCIA

43. Cada empleado tendrá derecho anualmente a vacaciones retribuidas, que no podrán ser cambiadas por una compensación monetaria, y serán concedidas de acuerdo con la siguiente escala:

PERIODO DE SERVICIO	DIAS NATURALES POR AÑO
Entre 1-10 años	30 días
Después de más de 10 años	35 días

44. Las vacaciones podrán ser fraccionadas en cuatro periodos, de mutuo acuerdo entre el empleado y la Administración, uno de los cuales tendrá una duración mínima de 15 días.

45. El empleado que deja los servicios de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS" por cualquier razón, tendrá derecho - si el/ella ha estado empleado/a por un período de al menos 13 meses, a ser indemnizado por todos los días de vacaciones que le correspondan, calculados en proporción hasta la fecha de terminación de sus servicios.

46. Durante el mes de Diciembre, de cada año se pondrá una lista de vacaciones en circulación entre los empleados con el propósito de que ellos puedan indicar sus propios días de vacaciones para el siguiente año.

47. Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes, en primer lugar los trabajadores con responsabilidades familiares de forma que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares, después los empleados con mayor antigüedad en el desempeño de su puesto laboral. Después del primer año de utilizar este sistema de prioridad, se implantará un sistema de rotación entre el personal del mismo servicio, siendo concedidas las vacaciones por turnos, teniendo en cuenta la prioridad disfrutada por el empleado el año anterior.

48. Se hará todo lo posible por poder conceder a los empleados los días de vacaciones que deseen, sujeto a las exigencias de servicio de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS".

49. Sujeto a las exigencias de servicio de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS", un empleado tendrá derecho a permiso retribuido en los siguientes casos:

MOTIVO	NO. DE DIAS PERMISO RETRIBUIDO
A) Enfermedad grave, muerte funeral del conyuge, hijo, padres, hermanos, familia política, abuelos y nietos.	Dos días laborales, cuatro días laborales si ocurriese en lugar distinto al de residencia del empleado interesado.
B) Nacimiento de un hijo empleado	Según ley vigente.
C) Por contraer matrimonio.	Quince días naturales ininterrumpidos.
D) Boda, bautizo y primera Comunión de un hijo del empleado o un hermano o hermana.	Un día laboral, dos días laborales si ocurriese en lugar distinto de residencia del empleado interesado.
E) Por traslado de domicilio.	Un día laborable.

50. El empleado debe notificar con la posible antelación a la Dirección para tener derecho a permiso retribuido como indica el párrafo 49. En estos casos, la Compañía puede pedir justificación.

51. Sujeto a la prerrogativa de la Dirección, el personal podrá obtener permiso no retribuido si existen causas debidamente justificadas. Este permiso no podrá tomarse a continuación de las vacaciones retribuidas.

- Artículo 52.-

La Dirección considerará las solicitudes de excedencia no retribuidas de acuerdo con lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, contemplando las modificaciones introducidas por la ley Orgánica de Libertad Sindical (artículo 9.1.b) y ley 3/1989, de 3 de marzo (artículo primero).

CESE VOLUNTARIO

53. El personal que desee cesar en el servicio de la Compañía deberá notificar, por escrito, a la Dirección con una anticipación mínima de 15 días. El incumplimiento de esta plaza ocasionará para el trabajador, la pérdida del derecho a percibir cualquier indemnización pecuniaria devengada.

ENFERMEDAD

54. Sujeto a la presentación del correspondiente certificado médico, de acuerdo con la legislación española, un empleado tendrá derecho, y según la escala que se cita, al sueldo completo normal, menos cualquier indemnización que reciba de la Seguridad Social local.

PERIODO DE SERVICIO	BAJA POR ENFERMEDAD (MESES)
a) Menos de un año	1 mes.
b) Un año, pero menos de tres	3 meses.
c) Tres años, pero menos de cinco	6 meses.
d) Cinco años o más	9 meses.

- a) Menos de un año
b) Un año, pero menos de tres
c) Tres años, pero menos de cinco
d) Cinco años o más

55. Los periodos de convalecencia serán los prescritos por las regulaciones laborales españolas.

56. En caso de ausencia laboral a causa de lesión o lesiones sufridas en el cumplimiento de sus obligaciones con "SOUTH AFRICAN AIRWAYS", el empleado tendrá derecho, previa presentación del correspondiente certificado médico, a percibir su salario normal (menos cualquier indemnización recibida de la Seguridad Social local), por un periodo máximo de 12 meses.

La compañía considerará en base al mérito de dicho empleado un extensión adicional de un periodo de otros 12 meses como máximo.

57. Mientras está ausente del trabajo por enfermedad en las circunstancias indicadas en los párrafos 54, 55, 56, el empleado no puede dejar su domicilio sin el permiso de un médico acreditado.

ACCIDENTES DE TRABAJO

58. Los empleados del aeropuerto y de Promoción de Ventas, serán asegurados por la suma máxima de diez millones de pesetas por incapacidad permanente y muerte.

59. El coste de la prima de este seguro será dividido en proporciones iguales entre "SOUTH AFRICAN AIRWAYS", y sus empleados.

COBERTURA DE SEGURO EN CASOS DE ACTIVIDADES TERRORISTAS, SUBVERSIONES O DE SABOTAJES

60. Por parte de la Administración, y a cargo del fondo del Departamento de Seguros de la Compañía en la República de África del Sur, se asegurará a los empleados de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS" España, por la suma y bajo las condiciones que se dedican periódicamente contra el riesgo de actos subversivos, terrorismo y sabotaje que puedan resultar del ejercicio de sus obligaciones.

61. La cobertura máxima prevista por este fondo será limitada a cinco veces el salario máximo anual, o sea 12 mensualidades. Dicho salario se compone de salario base, actividad y trienios exclusivamente. Esta suma será pagadera:

- a) Por el importe total en caso de muerte, resultante de las incidencias expresadas en el párrafo 60.
b) En base a prorrata (que será determinada por la Administración en caso de incapacidad que resulte de las incidencias mencionadas en el párrafo 60.

62. En caso de muerte que resulte de las incidencias especificadas en el párrafo 60, la indemnización será pagada en el siguiente orden de preferencias:

- a) A la viuda, o en caso de muerte de una empleada, al viudo.
b) A los hijos, hijos adoptivos legalmente adoptados de acuerdo con la legislación local relativa a la adopción de niños y/o hijastros, a partes iguales.
c) Al padre y a la madre, a partes iguales, o al superviviente de cualquiera de ellos.
d) A los hermanos y hermanas a partes iguales.
e) En caso de no existir familiares como se estipula en los apartados 62 (a) a 62 (d), y sujeto a las condiciones del artículo 64 más abajo indicado, a los herederos del empleado fallecido.

63. En todos los casos mencionados en los artículos 62 (a) a 62 (d), las indemnizaciones serán hechas solamente a las personas dependientes del empleado al tiempo de su muerte.

64. A efectos de aplicación de las previsiones del párrafo 63 arriba indicado, cuando no exista viuda o hijo legítimo, la madre de un hijo ilegítimo que dependa del empleado fallecido o un

adoptado que dependa del empleado fallecido, aunque no haya sido legalmente adoptado bajo las condiciones previstas en la legislación local, tendrán los mismos derechos que la viuda o hijos legítimos respectivamente.

JUBILACION Y PENSION

65. Los empleados de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS" en territorio español, se regirán por las condiciones del "New Railways and Harbours Superannuation Fund", esto es, en el fondo oficial de la jubilación de la Compañía.

ANTICIPOS SOBRE SALARIO

66. De acuerdo con lo previsto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier empleado y con su autorización, su representante legal, podrá, bajo petición suya, recibir un anticipo de su sueldo ya devengado, sujeto a que el empleado autorice que dicho anticipo sea deducido de las dos siguientes mensualidades.

FACILIDADES DE TRANSPORTE AEREO

67. El personal contratado con "SOUTH AFRICAN AIRWAYS" en territorio español, disfrutará de las facilidades de transporte aéreo concedidas por la Dirección con arreglo a la normativa de la Empresa.

DISCIPLINA

68. En caso de faltas de disciplina por parte del empleado, la Administración tomará las medidas oportunas de acuerdo con la legislación vigente y seguirá las normas establecidas en dicha legislación.

69. En su Reglamento de Régimen Interior, la Administración especificará una normativa disciplinaria para ser aplicada en caso de esta naturaleza.

UNIFORMES

70. La Empresa puede requerir de los empleados el uso de los uniformes inherentes al servicio, que serán suministrados por la Empresa y bajo las condiciones que ésta decida.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

71. La Administración cumplirá las previsiones de la legislación española en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

CONDICIONES MAS FAVORABLES

72. Los empleados tendrán derecho al disfrute de cualquier condición más beneficiosa que hayan tenido antes de la aprobación del presente Convenio, siempre que no interfiera con las Leyes Laborales Españolas.

73. En caso de cambio de sistema para el uso del personal local, de los coches "SOUTH AFRICAN AIRWAYS", la condición más beneficiosa quedará excluida de las previsiones contempladas en esta cláusula.

ANEXO "A"

Los distintos puestos de trabajo de "SOUTH AFRICAN AIRWAYS" en España, serán clasificados con arreglo a la siguiente escala salarial.

ESCALA SALARIAL MAXIMA	PUESTO	DEPARTAMENTO
12 a 21	Jefe	VENTAS
17 a 21	Jefe	ADMINISTRACION
17 a 21	Jefe	TRAFICO
9 a 16	Oficial	ATENCION PUBLICO
9 a 16	Oficial	MARKETING
9 a 16	Oficial	PROMOCION VENTAS
9 a 16	Oficial	ADMINISTRACION
4 a 8	Secretaria	AUXILIAR
1 a 3	Botones/Mensajero	BOTONES

Los aumentos en la escala de clasificación de puestos y estructura salarial especificada en los Anexos A y B, estarán sujetos a las siguientes normas:

- La promoción de una categoría laboral a otra más alta, estará sujeta a la existencia de vacantes.
- Para los sucesivos ascensos en cada nivel particular, será necesario un mínimo de 3 años en el desempeño del trabajo en cada nivel, debiendo mostrar el empleado la necesaria eficiencia, celo y buena conducta en la ejecución de su labor.

ANEXO "B"

La estructura salarial aplicable, a partir del 01 de Enero de 1990, será la siguiente: (sujeto a la revisión salarial correspondiente).

ESCALA SALARIAL	SALARIO BASE (PESETAS)	PLUS DE ACTIVIDAD (PESETAS)	TOTAL (mes)
1	61.875	13.125	75.000
2	70.125	14.875	85.000
3	107.007	22.699	129.706
4	110.866	23.517	134.383
5	116.063	24.620	140.683
6	121.237	25.717	146.954
7	125.288	26.810	153.198
8	131.509	27.896	159.405
9	136.607	28.977	165.584
10	143.021	30.338	173.359
11	149.417	31.694	181.111
12	155.770	33.042	188.812
13	163.436	34.668	198.104
14	171.065	36.286	207.351
15	179.993	38.180	218.173
16	189.320	40.159	229.479
17	197.703	41.937	239.640
18	207.822	44.083	251.905
19	228.433	43.455	276.888
20	238.413	50.574	288.987
21	248.363	52.683	301.046

ANEXO "C"**Horario de Trabajo****Administración y Ventas**

- INVIERNO** - Lunes a Viernes, de nueve a catorce horas y de quince a diecisiete treinta horas.
- VERANO** - Lunes de ocho a dieciséis horas.
Martes a Viernes de ocho treinta a quince treinta horas.

RESERVAS Y MOSTRADOR

- INVIERNO** - Un empleado lunes a viernes, de nueve a catorce treinta y de catorce cuarenta y cinco a dieciséis cuarenta y cinco.
Un empleado de nueve treinta a trece horas y de trece treinta a diecisiete treinta horas.
- VERANO** - Un empleado de ocho cuarenta y cinco a catorce treinta y de catorce cuarenta y cinco a dieciséis quince horas.
Un empleado de nueve treinta a trece y de trece quince a diecisiete.

11982 RESOLUCION de 23 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de «Perfumería y Afines». (Revisión Salarial año 1990).

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de «Perfumería y Afines» (Revisión Salarial año 1989), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Asociación Nacional de fabricantes de Perfumería y Afines (STANPA), en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,

apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 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, 23 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERIA Y AFINES (REVISION SALARIAL AÑO 1990)

En Madrid a veintiseis de enero de 1.990, siendo las 16'00 horas, se reúnen en los locales de FETIQUE-UGT, avenida de América nº 25, las personas que a continuación se relacionan:

Por las Centrales Sindicales:

U.G.T.: Jose Luis Dorado
Mariano Gonzalez Gomez
Francisco Perez Rivero

CC.OO.: Isidor Boix
Jose Luis Tabernerero Martinez
José Parra Vara

Por la Patronal:

S.T.A.N.P.A.: Jose M. Barrado Alonso
Juan de la Torre Fabre
Jose Carlos Diaz Lopez
Jose Antonio Tello Martínez
Joaquin Esteve Casajuana
Jesus Garcia Mateo

Efectuadas las oportunas deliberaciones, las partes en la calidad en que intervienen, adoptaron los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Dejar constituida la nueva Comisión Mixta del Convenio Estatal de Perfumería y Afines, con los miembros que han quedado indicados, en representación de cada una de las partes intervinientes, U.G.T., CC.OO y S.T.A.N.P.A..

SEGUNDO.- Proceder a la revisión salarial del año 1.989 de conformidad con lo previsto en el artículo 30 del Convenio, y una vez comprobada la cifra oficial sobre la evolución del I.P.C. desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 1.989, procede realizar una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de dicho año de un 5'07 %, por lo que el incremento salarial total para el indicado año queda fijado en un 8'97 % sobre la masa salarial bruta utilizada para realizar los incrementos de 1.989; procede por tanto modificar el artículo 27 del Convenio, quedando establecidos los salarios mínimos garantizados de los Grupos Profesionales para el año 1.989 en las cuantías siguientes:

GRUPO 1:	979.253
GRUPO 2:	1.047.799
GRUPO 3:	1.135.933
GRUPO 4:	1.263.238
GRUPO 5:	1.439.501
GRUPO 6:	1.684.316
GRUPO 7:	2.046.641
GRUPO 8:	2.595.021

Asimismo quedan modificados los pluses del artículo 32 del Convenio quedando fijados en las siguientes cuantías:

GRUPO 1:	1.727
GRUPO 2:	1.848
GRUPO 3:	2.003
GRUPO 4:	2.228
GRUPO 5:	2.538
GRUPO 6:	2.972
GRUPO 7:	3.609
GRUPO 8:	4.578

Item artículo 38 - Dietas:

1 comida	1.395
2 comidas	2.382
Dieta completa	4.665

Item artículo 59 referido a salarios mínimos de los trabajadores en formación:

Trabajadores de 16 años	401.292
Trabajadores de 17 años	605.431