

Este Ministerio, oída la Junta Nacional de Universidades ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la constitución de las Facultades de Filología, de Geografía e Historia y de Filosofía y Ciencias de la Educación, por transformación de las actuales divisiones y secciones de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de la Laguna.

Segundo.—Para el establecimiento de las correspondientes Secciones se estará a lo dispuesto en los artículos 5.º y 6.º del Decreto 1974/1973, de 12 de julio.

Tercero.—Por la Dirección General de Ordenación Universitaria y Profesorado se adoptarán las medidas pertinentes para el cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 1 de octubre de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Saturnino de la Plaza Pérez.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

29931 *CORRECCION de errores de la Orden de 29 de octubre de 1982 por la que se convocan ayudas de Educación Permanente de Adultos para el curso académico 1982-83.*

Advertida omisión en el texto remitido para su inserción del anexo al que se refiere el artículo 4.º de la citada Orden ministerial, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 267, de 6 de noviembre de 1982, se procede a la publicación del mismo, que deberá servir como modelo de solicitud a los aspirantes a las ayudas de Educación Permanente de Adultos.

ANEXO

EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS

Modelo de solicitud

Provincia Curso 1982/1983
 Nombre y apellidos
 Fecha de nacimiento edad lugar de nacimiento Estado civil
 DNI Domicilio
 Hijo de y de Número de hermanos Número de hijos Ingresos año:
 Por trabajo personal
 Situación profesional

(Domicilio y nombre de la Empresa)

Trabajador por cuenta propia
 (Deberá presentar justificante de nómina u otro documento acreditativo: Declaración jurada de ingresos, en caso de trabajador autónomo.)

Si no trabaja, ¿estuvo trabajando antes? SI/NO. (Tache lo que no proceda.)

¿Recibe seguro de desempleo? SI/NO. (Tache lo que no proceda.) (Deberá presentar justificante de la Oficina de Empleo.)

Si no trabaja y vive a expensas del padre o tutor legal presentará justificante de nómina paterna y de los demás miembros de la familia que trabajen.

Si el alumno se encuentra en otra situación distinta de las expuestas anteriormente lo hará constar

Observaciones

Informe del Centro u Organismo

La solicitud presentada por
 se estima como aceptada/no aceptada debido a

(Táchese lo que no proceda.)

El Director del Centro o el Coordinador de EPA,

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29932 *RESOLUCION de 4 de octubre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Anónima Belga para la Explotación de la Navegación Aérea» (SABENA) y su personal contratado en España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la «Sociedad Anónima Belga para la Explotación de la Navegación

Aérea» (SABENA), recibido en esta Dirección General con fecha 17 de septiembre de 1982, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal contratado en España el día 16 de septiembre de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 4 de octubre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Sociedad Anónima Belga para la Explotación de la Navegación Aérea» (SABENA) y su personal contratado en España.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL

CAPITULO PRIMERO

Objeto

Artículo 1. El presente Convenio tiene por objeto mejorar las relaciones laborales existentes entre la «Sociedad Anónima Belga para la Explotación de la Navegación Aérea» (SABENA), denominada de aquí en adelante la «Sociedad», de una parte, y el personal contratado en España por dicha Sociedad, de otra parte.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

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

Queda exceptuado el personal clasificado en la categoría I, por desempeñar puestos de dirección y confianza, al que solamente se aplicará lo referente a sueldos, primas, vacaciones y jubilación.

Art. 3. El presente Convenio entrará en vigor el día 2 de enero de 1982 y su vigencia será hasta el 1 de enero de 1983, siendo prorrogable tácitamente de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

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

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna cláusula en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a reconsiderar estas cláusulas sin poder modificar las restantes, ni introducir otras nuevas salvo que ello sea necesario a la vista de la modificación ordenada por dicho Ministerio.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5. La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Dicha organización incumbe exclusivamente a la Sociedad, la cual, por mediación de su personal ejecutivo, organizará el trabajo de la manera que estime más conveniente al mejor funcionamiento de sus servicios.

Art. 6. Las instrucciones de servicio serán comunicadas por vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Del mismo modo, todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio serán transmitidas a través de la vía jerárquica.

Art. 7. Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 8. Los empleados deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicio que les sean transmitidas, así como las instrucciones que les sean dadas, tanto verbalmente como por escrito, cumpliendo su cometido con el máximo celo, corrección y exactitud. En todo momento deberán velar por la salvaguardia de los intereses de la Sociedad. Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos e informaciones que ellos conocen en virtud de sus propias funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la propia Dirección.

CAPITULO IV

Contratación del personal

SECCION PRIMERA.—GENERALIDADES

Art. 9. El personal será contratado, ascendido, despedido y revocado en nombre de la Sociedad y dentro de las condiciones

previstas en el presente Convenio por el Consejo de Administración, o bien por la persona o personas en quien el mismo delegue a tal efecto.

Art. 10. De una manera general, la Dirección gozará de plena libertad para admitir o rechazar cualquiera de los candidatos que soliciten empleo en los servicios de la Sociedad.

Art. 11. Toda contratación o compromiso deberá constar por escrito, estipulando la categoría profesional, las remuneraciones a percibir y cualquier otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de introducirse en el contrato deberá hacerse por escrito.

SECCION SEGUNDA.—ADMISION DE PERSONAL

Art. 12. La admisión del personal por la Sociedad se efectuará siempre por la última categoría de cada subgrupo, salvo que se trate de cargos para los cuales se requieran condiciones especiales, tales como Directivos, o la necesidad de cubrir un puesto de trabajo para el que no existe personal idóneo en la plantilla de la Sociedad.

La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a la contratación de personal extraño en el caso de que se demuestre, mediante prueba entre los solicitantes, la no existencia de personal idóneo dentro de ella, o el personal propio carezca de los requisitos, títulos o condiciones necesarios. No quedan sujetos a esta norma los arrendamientos de servicios, no laborales, que pueda celebrar la Empresa con profesionales liberales.

Art. 13. Las condiciones necesarias para ingresar en la Sociedad serán las siguientes:

- a) Buena salud y aptitud física y psíquica suficientemente acreditadas mediante examen médico, si la Sociedad lo considera preciso.
- b) Superar un examen o test adaptados al empleo a ocupar.
- c) Aceptar el control médico sistemático que tendrá lugar cada año, efectuado por el médico asignado o aceptado por la Sociedad.

SECCION TERCERA.—PERIODO DE PRUEBA

Art. 14. En toda relación de trabajo podrá fijarse por escrito un período de prueba, que para los técnicos titulados tendrá una duración máxima de seis meses y para el resto del personal no podrá exceder de tres meses, salvo para el personal no cualificado, cuyo período de prueba en ningún caso podrá exceder de dos semanas.

Art. 15. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador estarán obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba; la situación de incapacidad laboral transitoria podrá ser recogida en el contrato de trabajo como causa que autorice a interrumpir el período de prueba.

Art. 16. En todos los casos, el empleado percibirá durante el período de prueba el sueldo que haya sido convenido en el momento de la contratación, respetando siempre las cláusulas del Convenio.

Art. 17. Al cumplirse el período de prueba y si la Sociedad no hace uso del derecho establecido en el artículo 15, el empleado quedará automáticamente convalidado a su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 18. Habrá de tenerse siempre en cuenta este período de prueba al hacerse el cómputo de la antigüedad en la Sociedad, así como para las diversas ventajas que eventualmente podrían derivarse de ella.

SECCION CUARTA.—ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 19. De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o indeterminada), el personal será clasificado en cualquiera de las dos grandes categorías siguientes:

- Personal temporal.
- Personal fijo o de plantilla.

SECCION QUINTA.—PERSONAL TEMPORAL

Art. 20. 1. El personal temporal comprenderá a los contratados:

- a) Para la realización de obra o servicio determinado.
- b) Para la prestación de trabajos eventuales para hacer frente a las necesidades de la Empresa en períodos «punta».
- c) Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificándose en el contrato el nombre del sustituido y el motivo de la sustitución.

2. Su régimen general se acomodará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En todos los casos, la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en la forma indicada en el artículo 11 anteriormente citado. La mención «leído y aprobado», manuscrita y seguida de la fecha y de la firma del empleado en el duplicado de la carta de compromiso o del contrato de empleo o de trabajo, materializará su conformidad.

Art. 21. El personal temporal no podrá pretender un sueldo distinto al fijado en la carta de compromiso o en el contrato.

Art. 22. El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá de pleno derecho:

- A la expiración del período por el que han sido contratados.
- En el momento en que se hagan cargo de sus funciones los empleados a los cuales estaban sustituyendo.

Art. 23. La Empresa habrá de notificar al trabajador temporal la terminación del contrato con quince días de anticipación, salvo que el contrato contenga fecha determinada para su expiración. La terminación del contrato no dará derecho a indemnización alguna, excepto, en el caso del apartado a) del número 1 del artículo 20, cuando el trabajo exceda de un período de tiempo superior a dos años; en tal caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

Art. 24. Ninguna persona que haya sido empleada por la Sociedad en calidad de empleado temporal adquirirá por este hecho derecho alguno a una contratación ulterior.

Art. 25. Cuando un empleado temporal, contratado por un período determinado, sea despedido por la Sociedad antes de la expiración del mismo, deberá abonarse una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a una falta grave que justifique dicha medida.

Sin embargo, si el empleado se encuentra en período de prueba, no le será debida indemnización alguna, según se manifiesta en el artículo 15.

SECCION SEXTA.—PERSONAL FIJO

Art. 26. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

SECCION SEPTIMA.—CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 27. Los diversos grupos y categorías de personal definidos por el presente texto lo son únicamente a título enumerativo y no entrañan por parte de la Sociedad la obligación de tener ocupados todos los grupos o categorías enumeradas a menos que la acumulación del trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

Art. 28. Los grupos de personal existentes en el seno de los servicios de la Sociedad en España son los siguientes:

- Grupo Superior Administrativo.
- Grupo Administrativo.
- Grupo Subalterno.

SECCION OCTAVA.—DEFINICION DE LOS GRUPOS

Art. 29. *Grupo Superior Administrativo.*—Este grupo comprende a los empleados que, poseyendo unos amplios conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de los servicios de la Sociedad, se hallan al frente de departamentos, servicios o secciones a los que imprimen una unidad de dirección siendo directamente responsables de la buena marcha de la actividad y del cumplimiento de las funciones asignadas a su servicio. Su grado de responsabilidad determina la distinción entre las categorías I y H.

Art. 30. *Grupo Administrativo.*

a) *Jefes.*—Esta subdivisión comprende a todos aquellos empleados que, poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos necesarios sobre el funcionamiento de ciertos servicios de la Sociedad, se hallan al frente de puestos de gran responsabilidad o para cuyo desempeño se precisa una elevada experiencia o formación.

Su mayor experiencia, responsabilidad o conocimientos distingue al Jefe Administrativo de segunda respecto al de tercera.

b) *Oficiales.*—Esta subdivisión comprende a aquellos empleados que, poseyendo unos conocimientos generales acerca del funcionamiento de la Sociedad, ejecutan las tareas que les hayan sido encomendadas por sus Jefes respectivos; estos empleados tienen una responsabilidad limitada, siendo su iniciativa asimismo reducida.

Se distinguen dos categorías de Oficiales según el grado de iniciativa, de responsabilidad y de conocimientos:

- Oficiales de Primera.
- Oficiales de Segunda.

c) *Informadoras-Recepcionistas.*—Esta subdivisión está especialmente ocupada por las señoritas de recepción.

d) *Auxiliares Administrativos.*—Esta subdivisión comprende a quienes, sin tener iniciativa propia, efectúan operaciones administrativas elementales.

Art. 31. *Grupo Subalterno.*—Este grupo comprende al personal que desempeña funciones que normalmente sólo requieren unos conocimientos elementales.

En este grupo están clasificados:

- Los Ordenanzas.
- Los Botones.

SECCION NOVENA.—COMPOSICION DE LAS CATEGORIAS

Art. 32. Habida cuenta de todo lo que antecede, el detalle de la clasificación del personal se establece en la forma siguiente:

Grupos Jefes Superiores Administrativos

Categoría I.—Esta categoría comprende:

- Director Comercial para España.
- Delegados Regionales.
- Relaciones Públicas para España (encargado de).
- Jefe de Contabilidad para España.

Categoría H.—Esta categoría comprende:

- Jefes de Campo.
- Jefes de Ventas.
- Jefes de Agencia.

Grupos Administrativos

Categoría G. Jefes de Segunda.—Esta categoría comprende:

- Promotores de Ventas de primer grado.
- Jefes Adjuntos de Campo.
- Jefes de Mostrador/Reservas de primer grado.
- Secretaria de Dirección para España.

Categoría F. Jefes de Tercera.—Esta categoría comprende:

- Promotores de Ventas de segundo grado.
- Jefes de Mostrador/Reservas de segundo grado.
- Adjuntos del Jefe de Contabilidad.
- Empleados de Mostrador/Reservas de primer grado.
- Secretarías de Dirección y Delegación.
- Empleados de Tráfico de primer grado.
- Azafatas de Tráfico de primer grado.

Categoría E. Oficiales de Primera.—Esta categoría comprende:

- Secretarías.
- Empleados de mostrador/Reservas de segundo grado.
- Empleados de Fletas de primer grado.
- Empleados de Tráfico de segundo grado.
- Azafatas de Tráfico de segundo grado.
- Empleados Contables de primer grado.

Categoría D. Oficiales de segunda.—Esta categoría comprende:

- Taquimecanógrafas.
- Empleados de Mostrador/Reservas de tercer grado.
- Empleados de Flete de segundo grado.
- Empleados de Tráfico de tercer grado.
- Empleados de Contabilidad de segundo grado.

Categoría C. Auxiliares administrativos.—Esta categoría comprende:

- Empleados de Tráfico y Contabilidad sin experiencia.

Categoría B. Informadoras-Recepcionistas.—Esta categoría comprende las señoritas del servicio de recepción.

Categoría A. Grupo Subalternos.—Esta categoría comprende:

- Ordenanzas con el Servicio Militar cumplido.
- Ordenanzas de dieciocho o más años de edad.
- Botones de catorce a dieciocho años de edad.

Art. 33. La atribución de uno u otro grado al personal administrativo responde a su nivel de experiencia en la función respectiva, representando el grado primero la máxima experiencia y el grado segundo la mínima.

CAPITULO V

Aumentos de salarios. Ascensos

SECCION PRIMERA.—AUMENTOS DE SALARIOS

Art. 34. a) Para el aumento de salarios por antigüedad, se seguirá el sistema de trienios al 7,5 por 100 sobre el sueldo total —trienios en número ilimitado— pagaderos por años vencidos al 2,5 por 100.

b) Habida cuenta de la situación financiera de la Sociedad, y al objeto de evitar despidos, el nivel de los salarios para todo el año 1982 quedará al nivel de los fijados al 1 de enero de 1982, y no se concederá ninguna indemnización compensatoria al aumento del coste de la vida en España.

SECCION SEGUNDA.—ASCENSOS

Art. 35. Los ascensos de categoría dentro de la Sociedad se regirán por las normas siguientes:

a) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante.

b) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a la contratación de nuevo personal en el caso de que se demuestre, mediante prueba de ascenso entre los solicitantes, la no existencia de personal idóneo dentro de ella o el personal propio carezca de las condiciones, requisitos o títulos necesarios. Toda vacante será anunciada al personal, tan pronto como se conozca la existencia de la misma, para la presentación de solicitudes a la prueba de ascenso. Esta comunicación incluirá las condiciones que deberán cumplir los solicitantes.

Las pruebas de aptitud para el ascenso serán juzgadas por un tribunal de tres miembros que serán designados por la Dirección de SABENA para España. Los aspirantes podrán recusar a los componentes del tribunal por motivo de interés directo en el ascenso o por amistad íntima o enemistad respecto de cualquiera de los interesados.

Art. 36. a) Para la validez de los ascensos que sobrepasen la categoría G, será precisa la aprobación de la Dirección General, previa propuesta de la Dirección para España.

b) Producida en la plantilla una vacante que no sobrepase la categoría G, sin que la Empresa tenga obligación de conservar el puesto de trabajo al empleado, y no cubrirse por ascenso por no haberse acreditado la capacidad de ninguno de los aspirantes a juicio del Tribunal correspondiente, para desempeñarla cuando un empleado de inferior categoría la desempeña a plena satisfacción y durante un período superior a cuatro meses consecutivos le será reconocida la categoría correspondiente al puesto de trabajo, a todos los efectos y desde la fecha en que inició el período continuado de desempeño, en que cumplió el citado plazo.

CAPITULO VI

Prestaciones.

SECCION PRIMERA.—JORNADA LABORAL

Art. 37. La semana laboral será de treinta y siete horas y media repartidas en cinco días. Para el personal que trabaje en rotación, se establecerá un turno de compensación por cada sábado trabajado.

Art. 38. Los empleados no podrán abandonar su trabajo antes de la hora fijada para la salida a menos que cuenten con la debida aprobación de su superior jerárquico.

Art. 39. Los horarios se establecerán en función de las necesidades del servicio y exigencias estacionales del tráfico y según las regiones.

Estos horarios se fijarán por la Dirección y se someterán a la correspondiente aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo.

El personal percibirá una ayuda para comida de 300 pesetas por día y dispondrá para ello de un período de una hora.

Art. 40. Personal en relación directa con los servicios de tráfico aéreo y reservas.—En el transcurso del año el tráfico aéreo está sujeto a ciertas servidumbres. Por otra parte el transporte aéreo constituye un servicio público y se hace necesario que la Sociedad, para hacer frente a las exigencias de este servicio y a las obligaciones propias, pueda exigir a su personal, en relación directa con el tráfico, que trabaje horas extraordinarias.

Sin embargo, entre dos períodos consecutivos de servicio, habrá de concederse un descanso continuado de doce horas.

Se entiende por período de servicio los períodos previstos, pudiendo un período abarcar parte de dos días naturales consecutivos hasta un total de veinticuatro horas seguidas.

SECCION SEGUNDA.—TRABAJO EN DIA DE DESCANSO SEMANAL O FESTIVO

Art. 41. Teniendo en cuenta que determinadas actividades de la Sociedad se desarrollan sobre la base de veinticuatro horas diarias y siete días a la semana, el personal está dividido en dos grupos con arreglo al plan de horario de trabajo.

El primer grupo comprende los empleados que trabajan con arreglo a un horario fijo.

El segundo grupo comprende los empleados que se hallan en relación directa con el tráfico aéreo y trabajan de acuerdo con un turno de rotación:

a) Empleados pertenecientes al primer grupo. No podrá exigírseles, salvo en circunstancias excepcionales, que trabajen en los períodos de descanso semanal o día festivo. Si esta eventualidad se produjera, los sábados serán turnados en la forma que se establezca de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 cuando se trate del personal a que dicho precepto se refiere. En los demás casos el trabajador y la Empresa establecerán, mediante acuerdo para cada supuesto en concreto, la compensación económica mediante abono de horas extraordinarias, que serán festivas si el día trabajado tuviera tal carácter, o la compensación del tiempo, liberando al trabajador de su prestación, dentro de la semana inmediata, al día de descanso trabajado.

A los efectos de percepción económica, se computará como jornada laboral diaria normal la fracción trabajada en festivo inferior a ella y como número de horas reales trabajadas la superior.

A los efectos de libranza, los períodos trabajados superiores a la jornada normal se computarán proporcionalmente.

b) Empleados pertenecientes al segundo grupo: Podrá exigirseles que trabajen por la noche, en días de descanso semanal o festivos, siempre con la reserva de respetar las normas legales establecidas en materia de duración de jornada laboral. Estos empleados podrán ser solicitados para prolongar su jornada laboral hasta un máximo de once horas totales, sin que esta eventualidad pueda producirse durante dos días consecutivos.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 42. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia el traslado a un puesto de trabajo de aeropuerto a ciudad o viceversa.

Art. 43. Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador, quedando a criterio de la Sociedad su concesión. Se considera traslado forzoso aquel en que la Sociedad, por necesidades de servicio, designe la persona que ha de cubrir un puesto de trabajo, siempre que no exista personal voluntario que reúna las condiciones requeridas. Se denominan traslados convencionales aquellos que se producen por un mutuo acuerdo entre el empleado y la Sociedad. Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuados por dos empleados de plantilla pertenecientes al mismo grupo y especialidad destinados en diferentes localidades, siempre que uno y otro ostenten la categoría laboral adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Art. 44. *Traslado voluntario*.—Pueden solicitar el traslado voluntario aquellos trabajadores de plantilla que, perteneciendo al grupo y especialidad del puesto a que aspiran, obtengan la categoría necesaria para desempeñar el mismo. Igualmente podrá solicitar el traslado el personal que por su categoría aún no está encuadrado definitivamente en una categoría y especialidad.

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

Art. 45. El traslado forzoso se regirá por las disposiciones legales vigentes.

Art. 46. Una vez designado el trabajador que ha de ocupar la vacante deberá realizarse su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo de ocho días.

La Sociedad deberá facilitar los pasajes necesarios, en el medio de transporte que estime oportuno, para el desplazamiento del trabajador y de los familiares que con él convivan a sus expensas hasta el lugar de destino. La Sociedad sufragará además los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

Art. 47. La Sociedad colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a su categoría profesional y social. Cuando el alquiler de la misma exceda del 20 por 100 de los ingresos fijos totales del trabajador y éste fuera casado o viudo con hijos, la Sociedad abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año, y el 50 por 100 de dicha diferencia el segundo año, desapareciendo esta ayuda al comienzo del tercer año. Si el trabajador fuera soltero o viudo sin hijos, la Sociedad le abonará el 50 por 100 del exceso durante el primer año.

Art. 48. La Sociedad podrá ordenar el desplazamiento, por tiempo inferior a un mes fuera de su residencia habitual, de cualquier trabajador, dándose con ello motivo a una comisión de servicio. La Sociedad designará libremente a las personas que hayan de desplazarse en comisión de servicio, y el trabajador tendrá derecho al pasaje gratuito, en avión o en el medio de locomoción más idóneo, hasta su destino temporal y a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

CAPITULO VIII

Vacaciones y permisos

Art. 49. El período de vacaciones anuales, se fija de la manera siguiente:

Antigüedad	Número de días laborables
Un año	20
Dos años	21
Tres años	22
Cuatro años	23
Cinco años	24
Once años	25
Veintiún años	26

Cuando una fiesta caiga en sábado o en domingo, ese día podrá ser compensado.

El personal que por tener que ser reemplazado tuviera que disfrutar sus vacaciones en una sola vez y en una fecha determinada por razones de servicio, será compensado por un permiso complementario de cinco días laborables.

Art. 50. Cada Director, Delegado, o Jefe de servicio establecerá, en función de las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones del personal de su departamento. Si el personal no pudiere ponerse de acuerdo, se considerarán los turnos establecidos por la Dirección, pudiendo elegir el personal de acuerdo con la antigüedad, y por rotación anual.

Art. 51. El personal tiene derecho a disfrutar de al menos la mitad de sus vacaciones en los meses de verano. Si lo permite el servicio, las vacaciones se podrán dividir en varias veces.

Art. 52. El personal que no haya trabajado todo el año disfrutará, como vacaciones, de la parte proporcional correspondiente al período trabajado. Las fracciones se cuentan en este caso por días completos.

Art. 53. *Maternidad de la mujer trabajadora*.—La maternidad de la mujer trabajadora producirá la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante ocho semanas del tiempo que dure la suspensión, SABENA abonará a la mujer trabajadora la diferencia entre el sueldo que percibía en el momento de iniciarse la suspensión y la cantidad que le sea pagada por la Seguridad Social.

Art. 54. a) *Baja por enfermedad*.—El empleado que esté de baja por enfermedad podrá beneficiarse de la diferencia entre su sueldo y la cantidad pagada por la Seguridad Social a razón de un mes por año de antigüedad hasta un máximo de seis meses por período de enfermedad. El pago de la diferencia entre el sueldo y la indemnización de la Seguridad Social no se efectuará cuando se produzca una nueva incapacidad laboral dentro de los catorce días siguientes al final de un período de incapacidad laboral que haya dado lugar a un pago, excepto si esa nueva incapacidad se debe a otra enfermedad.

b) En el contexto de la legislación local, en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, serán concedidos tres días de ausencia.

Art. 55. *Enfermedad*.—En caso de enfermedad, el empleado deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico en el plazo más breve posible. El certificado médico de baja por enfermedad deberá entregarse lo más tarde el sexto día después del cese en el trabajo. Los empleados que, por causa de enfermedad, estén ausentes de su trabajo más de un día, deberán someterse a reconocimiento médico por el Médico designado por la Sociedad, si ésta lo decide así.

Art. 56. La Sociedad concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten y se encuentren en los casos previstos en la legislación en vigor, con la duración que dicha legislación establezca.

Art. 57. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Sociedad el derecho de exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 58. El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal podrá solicitar una licencia sin sueldo de hasta siete días de duración, sin expresión de causa, que podrá ser concedida por el Jefe correspondiente. La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y no podrá unirse al período de vacaciones.

Art. 59. *Días festivos*.—Aparte del permiso anual y de los permisos especiales, los empleados tendrán derecho a ausentarse los días festivos. Los días festivos a considerar serán aquellos que cada año publica el «Boletín Oficial» de la provincia.

A esta lista habrá que añadir el 10 de diciembre, fiesta de la patrona de la Aviación (Nuestra Señora de Loreto). Sin embargo, podrá exigirse a los empleados en contacto directo con el público que efectúen un turno de rotación en dicho día.

CAPITULO IX

Ausencias

Art. 60. La falta de asistencia al trabajo estará justificada en los casos siguientes:

a) *Enfermedad* que, por su carácter leve y por su corta duración, no requiera la prestación o intervención del Seguro.

b) Por tener que cumplir un deber público, como por ejemplo, la comparecencia ante la autoridad militar, o bien ante los Tribunales de justicia, en causas de carácter público, con convocatoria imperativa u obligatoria.

Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas mediante la presentación de los correspondientes documentos, con el fin de que no entrañen reducción o pérdida de salario. Si no lo fueran, darán lugar a una reducción de salario proporcio-

nal a la duración de la ausencia en cuestión, sin perjuicio de las ulteriores acciones que pudieran derivarse una vez que se haya demostrado la mala fe del empleado.

CAPITULO X

Excedencias

Art. 61. Los casos de excedencia, forzosa o voluntaria, así como los derechos al reintegrarse al puesto de trabajo, se tratarán de acuerdo con la legislación en vigor.

CAPITULO XI

Remuneraciones

Art. 62.1. La remuneración del personal se apoya en el criterio del valor relativo de las tareas asignadas y realizadas, y no sobre el valor potencial del empleado o de su aptitud para desempeñar funciones de importancia mayor.

2. La retribución correspondiente a cada puesto de trabajo está calculada sobre la base de una dedicación variable desde 1.800 horas/año para el personal con derecho a cuatro semanas de vacaciones a 1.762,5 horas/año para el personal con derecho a cinco semanas de vacaciones.

Art. 63. La estructura de la remuneración aparece indicada en el baremo aplicable al personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español, baremo que figura en anejo.

Art. 64. *Elementos de remuneración.*—La remuneración mensual total comprende:

- Sueldo.
- Antigüedad.

- Estas cifras podrán incrementarse, en caso necesario, con las primas siguientes:

Art. 65. *Primas por conocimiento de idiomas:*

a) Prima por conocimiento del idioma inglés:

Personal que lo habla y escribe correctamente 2.000 pesetas.
Personal que lo habla correctamente 1.600 pesetas.

b) Prima por conocimiento del idioma alemán y del idioma holandés:

Personal que lo habla correctamente, 1.300 pesetas.

Estas primas mensuales no serán concedidas sino después de haber pasado satisfactoriamente las pruebas a las que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud. Se beneficiará de aquellas primas tan sólo aquel personal cuya función lleva aneja la utilización de las referidas lenguas.

Se trata esencialmente:

- Del personal de secretaria.
- Del personal de mostrador.
- Del personal de reservas.
- Del personal de tráfico y ventas.

Con exclusión del personal clasificado en la categoría B.

Art. 66. *Prima de taquigrafía.*—Esta prima mensual de pesetas 1.500 será concedida únicamente después de haber pasado satisfactoriamente la prueba a que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud. Se beneficiarán exclusivamente de esta prima aquellos miembros del personal cuya función entraña la utilización de este conocimiento.

Art. 67. *Prima de Jefatura.*—Esta prima mensual, que representa el 15 por 100 del sueldo, no será concedida sino por la propia Dirección General a propuesta de la Dirección.

Art. 68. *Gratificaciones.*—Número de mensualidades anuales. La remuneración mensual definida anteriormente se abonará doce veces al año. Se concederán además las siguientes pagas extraordinarias anuales del mismo importe que las mensualidades ordinarias:

- Una en el mes de marzo.
- Una en el mes de julio.
- Una en el mes de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesase 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 la paga extraordinaria no se extinguirá en los empleados que estuviesen dados de baja por enfermedad, accidente o licencia retribuida.

Art. 69. Cuando las necesidades técnicas del servicio aconsejen la prestación de horas extraordinarias por parte del personal cuya función se halle en relación directa con el tráfico, éste estará obligado a efectuarlas en todos los casos. Todas las horas trabajadas, por encima de la jornada laboral normal se considerarán como extraordinarias y se abonarán con un incremento del 50 por 100.

Del mismo modo, las horas extraordinarias trabajadas en domingos y festivos se incrementarán en un 100 por 100 de su importe. Los trabajadores entre las diez de la noche y seis de la mañana tendrán una retribución especial incrementada en un 25 por 100 sobre el salario ordinario.

Estos aumentos se aplicarán al índice horario individual normal, determinado por la relación entre el importe global de las quince mensualidades en la forma definida en el artículo 68 y el número de horas normales trabajadas al año.

Art. 70. El personal de la categoría I y los Promotores de Ventas no tendrán derecho a remuneración por horas extraordinarias.

Art. 71. La remuneración de las horas trabajadas en domingo o en día festivo será la siguiente:

a) Para los empleados que trabajan con un horario fijo:

Si por acuerdo entre SABENA y el trabajador se ha de efectuar el abono económico del tiempo trabajado, su pago se efectuará considerando en todo caso, tales horas como extraordinarias, incrementándose su valor en el 100 por 100 de su importe, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 del Convenio.

Si de común acuerdo se decidiera la recuperación, no percibirán compensación económica alguna por el período trabajado equivalente o inferior a la jornada laboral normal. Si el realizado fuera superior, podrá percibir en compensación de la demasía el abono de ésta como horas extraordinarias festivas, incrementándose el valor normal de la hora de trabajo en el 100 por 100 de su importe.

En los casos en que no se llegara al acuerdo entre Empresa y trabajador, si el tiempo trabajado fuera de duración inferior a media jornada laboral, la decisión sería tomada por la Empresa, y en el caso de que la duración de la prestación fuera superior a media jornada laboral, la decisión sería adoptada por el trabajador afectado.

b) Para los empleados que están en relación directa con el tráfico aéreo y trabajan con arreglo a un turno de rotación: Las horas trabajadas en domingo serán abonadas sin aumento alguno cuando se hallen comprendidas dentro del horario regular de trabajo y cuando el empleado ha disfrutado, en la semana considerada, de un día completo de descanso.

Si, excepcionalmente, este descanso semanal no ha podido disfrutarse, el empleado no se beneficiará de aumento alguno a título de domingo trabajado; por el contrario, las horas trabajadas en el día que normalmente estaba señalado para su descanso quedarán sujetas al mismo régimen establecido para los empleados con horario fijo y en relación con las prestaciones efectuadas en día festivo, tanto en cuanto a su posible compensación económica, como a la recuperación del descanso y a la facultad de decisión en caso de no llegarse a acuerdo.

Las horas trabajadas en días festivos podrán ser recuperadas en las mismas condiciones indicadas para los empleados del primer grupo a).

CAPITULO XII

Indemnizaciones

Art. 72. *Indemnizaciones por alimentación.*—El personal de los aeropuertos, que trabaja por turnos de rotación, percibirá, en determinadas condiciones, unas indemnizaciones por alimentación, que serán de dos clases.

- Indemnizaciones en concepto de almuerzo o cena.
- Indemnizaciones en concepto de desayuno.

CAPITULO XIII

Viajes y dietas

Art. 75. *Dietas por desplazamientos.*

1. En España, en caso de desplazamiento exigido por necesidades de la Sociedad, el personal tendrá derecho al reembolso de los gastos contra entrega de la factura, pero dentro de los límites siguientes:

- Desayuno, 150 pesetas.
- Almuerzo, 600 pesetas.
- Cena, 600 pesetas.
- Hotel tres estrellas.
- Transporte.

2. En Bélgica el personal tendrá derecho a las dietas fijadas por la sede central.

CAPITULO XIV

Anticipos al personal

Art. 76. El personal tiene derecho a percibir en el curso del mes un anticipo sobre su sueldo, anticipo proporcional al período del mes ya transcurrido.

CAPITULO XV

Disposiciones diversas

Art. 77. *Cambio de domicilio o estado civil.*—El personal deberá comunicar inmediatamente todo cambio de dirección, de

nombre, de situación familiar, etc., con el fin de que el fichero de personal se lleve completamente al día.

Art. 78. *Uniformes.*—El personal en contacto directo con el público vendrá obligado a llevar durante las horas de servicio, un uniforme de un modelo determinado, el cual será costeado por la Sociedad siguiendo las normas propias del caso.

Art. 79. a) *Higiene y seguridad.*—La Sociedad no regateará ningún esfuerzo para garantizar y mantener la salud y seguridad de los trabajadores, mediante el establecimiento de unas condiciones apropiadas de trabajo.

Asimismo velará por el más exacto cumplimiento y respeto de la legislación española sobre esta materia.

b) Habida cuenta del hecho que los salarios han sido congelados en el año 1982, la Sociedad se compromete a no reducir personal por despido hasta el 31 de diciembre de 1983.

c) Al 1 de enero de 1984, a condición que esto se haga para el personal contratado en Bélgica, las discusiones para los aumentos salariales deberán ser iniciadas partiendo del aumento del coste de la vida en España a partir del 1 de enero de 1982.

CAPITULO XVI

Recompensas. Disciplina. Sanciones. Procedimiento disciplinario

Art. 80. Eventualmente, la Sociedad podrá otorgar recompensas excepcionales en forma de gratificaciones en metálico, por una sola vez o incluidas en el sueldo o en especie, a los empleados que se hayan distinguido especialmente en el servicio, mediante la comisión de actos de valor o abnegación, o por la presentación de sugerencias que revelen su espíritu de inventiva, susceptibles de mejora sensiblemente el funcionamiento de los servicios de la Sociedad, así como cuando su especial dedicación e iniciativa lo hagan aconsejable.

Art. 81. En caso de infracciones a la disciplina se aplicarán las sanciones previstas por la legislación laboral en vigor.

Art. 82. Las faltas leves prescribirán al cabo de diez días; las faltas graves, al cabo de veinte días, y las faltas muy graves, al cabo de sesenta días, a partir de la fecha en que la Sociedad tenga conocimiento de los hechos, y de todas formas al cabo de seis meses; sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán al cabo de dieciocho meses.

Art. 83. En caso de falta leve, la Sociedad debe notificar a los autores de la misma el hecho que les es imputable, indicándoles la necesidad de corregirse en lo sucesivo; esta notificación deberá hacerse en el plazo de seis días después de cometida la falta en cuestión. La sanción impuesta se consignará en el expediente personal del interesado, donde quedará hasta su anulación definitiva.

Art. 84. En caso de falta grave o muy grave, la Sociedad deberá notificar por escrito al interesado las faltas que le son imputables. En un plazo de siete días laborales después de la fecha de la notificación, el empleado podrá pedir a su Jefe inmediato que efectúe una investigación precisa sobre los hechos en cuestión.

En este caso la Sociedad está obligada a efectuar una investigación minuciosa sobre el asunto en cuestión. Esta investigación deberá estar terminada en un plazo de diez días. Durante se período, el empleado podrá formular todas las observaciones que estime pertinentes a su defensa.

Deberá tomarse una decisión en el plazo de cinco días siguientes al final de la investigación.

Es obligatorio seguir el procedimiento por escrito y hacer las notificaciones en doble ejemplar, que deberá ser firmado por el interesado.

CAPITULO XVII

Fin del servicio

Art. 85. *Dimisión.*—En caso de dimisión, el personal no tendrá derecho a indemnización alguna.

El empleado deberá informar a la Sociedad por escrito, acerca de sus intenciones, respetando el plazo de preaviso siguiente:

— Quince días naturales para el personal relacionado con la categoría A.

— Treinta días naturales para el personal relacionado con las categorías C, D y E.

— Cuarenta y cinco días naturales para el personal relacionado con las categorías F, G, H e I.

Art. 86. *Despido.*—El despido del personal se ajustará a lo estipulado al respecto por la legislación vigente.

Art. 87. *Fin de la carrera profesional.*—El límite de edad aparece fijado por las disposiciones contenidas en la legislación vigente en la materia (terminación de derechos).

El personal jubilado disfrutará, para él y para su cónyuge, de las mismas facilidades en materia de billetes a reducción que aquellas del personal contratado en Bélgica.

Art. 88. *Certificado de trabajo.*—Una vez que el contrato termine, la Sociedad expedirá al empleado el correspondiente certificado de trabajo, en el que constarán únicamente los siguientes extremos:

— Fecha en que el empleado en cuestión ha comenzado a prestar sus servicios en la Sociedad, y fecha en que los mismos han terminado.

— Naturaleza de las funciones desempeñadas.

Art. 89. *Notificación a terceras personas.*—La Sociedad se reserva el derecho a poner en conocimiento de las personas con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado ha dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO XVIII

De la denuncia del Convenio

Art. 90. Si la representación de la Empresa o de los trabajadores estimarán que no debe prorrogarse el presente Convenio más allá del plazo de vigencia que tiene señalado, deberán denunciarlo mediante escrito dirigido a la otra parte y del que se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo. La denuncia deberá tener lugar con tres meses de anticipación a la fecha de vencimiento, y de no haber tenido lugar en dicho plazo, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por otro período anual.

Art. 91. Transcurrida la primera anualidad de prórroga, si no se hubiera producido denuncia con tres meses de anticipación a su vencimiento, el Convenio se entenderá prorrogado indefinidamente. En tal supuesto, la parte que deseara denunciarlo deberá hacerlo en la forma señalada en el artículo anterior y con un período de preaviso de tres meses.

CAPITULO XIX

Comisión Paritaria

Art. 92. Para la interpretación del presente Convenio en el seno de la Empresa, y para entender de cuantas cuestiones se susciten en relación con su contenido, se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores. Los representantes de la Empresa serán designados en cada caso concreto por la Dirección de SABENA, y los representantes de los trabajadores serán los Delegados de personal.

ANEJO

Baremo de salarios en vigor para 1982

Nivel	Categorías	Salario mensual	Salario anual	Salario mensual
		mínimo	mínimo (*)	máximo
		—	—	—
		Pesetas	Pesetas	Pesetas
A.1	Botones de dieciséis-diecisiete años	45.010	075.285	48.315
A.2	Ordenanzas de dieciocho años y más	52.086	781.290	74.775
A.3	Ordenanzas con servicio militar cumplido	65.585	983.775	141.046
B	Empleados temporales		A convenir	
C	Auxiliar Administrativo	73.233	1.068.495	157.494
D	Oficial Administrativo de segunda	80.278	1.204.170	172.645
E	Oficial Administrativo de primera	87.842	1.317.630	188.143
F	Jefe Administrativo de tercera	93.442	1.401.630	200.957
G	Jefe Administrativo de segunda	96.207	1.443.105	211.665
H	Jefe Administrativo de primera	104.034	1.580.510	223.737
I	Jefe Administrativo superior	108.728	1.600.920	229.526

(*) A razón de doce mensualidades y tres pagas extraordinarias.