

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

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 15 de enero de 1988.

CHAVES GONZALEZ

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

3348 *CORRECCION de errores de la Orden de 23 de diciembre de 1987 por la que se regula el régimen y convocatoria de subvenciones a conceder por la Dirección General de Acción Social para la Cooperación Social de ámbito estatal en materia de acción social.*

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la Orden de 23 de diciembre de 1987, por la que se regula el régimen y convocatoria de subvenciones a conceder por la Dirección General de Acción Social para la Cooperación Social de ámbito estatal en materia de acción social, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 4, de fecha 5 de enero de 1988, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el artículo 4, letra g), donde dice: «... a que hace referencia el artículo 17.3 de la presente Orden», debe decir: «... a que hace referencia el artículo 16.3 de la presente Orden».

En el artículo 15, donde dice: «... en el artículo 3.1 de esta Orden», debe decir: «... en el artículo 3.2 de esta Orden».

3349 *RESOLUCION de 18 de enero de 1988, de la Dirección General de Servicio, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Junta de Gobierno del Colegio Nacional de Empleados de Notarías.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 29 de junio de 1987, por la Sala Quinta del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo número 142/1987, promovido por Junta de Gobierno de Colegio Nacional de Empleados de Notarías, sobre impugnación del apartado b) del artículo 2.º y del artículo 8.º del Real Decreto 903/1977, de 1 de abril, sobre integración de empleados de Notarías, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Rechazando la inadmisibilidad alegada y estimando en parte el recurso interpuesto por don Jesús Martínez Martínez, don Manuel Lamas Feijoo, don Jesús Bonet Alcón, don Carlos Mosquera Fernández, don José María Gran Montaner, don Daniel Vázquez Lorenzo, don José Santos Herrero y don Mateo Jiménez Conde, en su propio nombre y en su calidad de componentes de la Junta de Gobierno Provisional del Colegio Nacional de Empleados de Notarías, debemos declarar y declaramos nulo el artículo 8.º del Real Decreto 903/1977, de 1 de abril, sobre creación del Colegio Nacional Sindical de Empleados de Notarías, en el particular de su párrafo tercero que exige que el informe de la Junta de Decanos sea favorable; sin costas.»

Madrid, 18 de enero de 1988.—El Director general, Enrique Heras Poza.

3350 *RESOLUCION de 27 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «SABENA, Líneas Aéreas Belgas».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «SABENA, Líneas Aéreas Belgas», que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 1987, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Empresa, en representación de los trabajadores, 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, 27 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SABENA, LINEAS AEREAS BELGAS»

CAPITULO PRIMERO

Objeto

Artículo 1.º 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

Ambito de aplicación

Art. 2.º 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 en jornada completa y que haya superado el período de prueba.

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

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1987 y su vigencia se prolongará hasta el día 31 de diciembre de 1988, salvo lo referente a conceptos económicos, reuniéndose la representación tanto de la Sociedad como de los trabajadores a primeros del año 1988 para proceder a la revisión de tales conceptos.

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

Si el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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.º 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.º 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.º Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 8.º 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. 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

SECCIÓN 1.ª GENERALIDADES

Art. 9.º 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 cualquiera otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de introducirse en el contrato deberá hacerse por escrito.

SECCIÓN 2.ª ADMISIÓN 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 que de 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. Del resultado de estas pruebas se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

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:

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

SECCIÓN 3.ª PERÍODO 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 están 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 confiado en 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.

SECCIÓN 4.ª 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.

SECCIÓN 5.ª PERSONAL TEMPORAL

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

- Para la realización de obra o servicio determinado.
- Para la prestación de trabajos eventuales para hacer frente a las necesidades de la Empresa en períodos «punta».
- 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:

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. A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a la liquidación que legalmente le corresponda. Además, si la duración del contrato es superior a dos años, a una indemnización de un mes de salario 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.

SECCIÓN 6.ª 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.

SECCIÓN 7.ª CLASIFICACIÓN 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 enumerados, 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.

SECCIÓN 8.ª DEFINICIÓN 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 M 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 2.ª respecto al de 3.ª

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.

SECCIÓN 9.ª COMPOSICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

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 M: Esta categoría comprende:
M2:

Director Comercial para España.
Delegados regionales.

M1: 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.
Secretarias de Dirección y Delegación.
Empleados de tráfico de primer grado.
Azafatas de tráfico de primer grado.

Categoría E: Oficiales de primera. Esta categoría comprende:

Secretarias.
Empleados de mostrador/reservas de segundo grado.
Empleados de fletes 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 administrativo. Esta categoría comprende:

Empleados de tráfico, contabilidad y agencia.

Categoría B: Informadora-Recepcionista. Esta categoría comprende:

Señoritas al servicio de recepción.

Categoría A: Grupo Subalterno. 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 tercero la mínima.

CAPITULO V

Aumento de salarios. Ascensos

SECCIÓN 1.ª AUMENTO DE SALARIOS

Art. 34. El personal afectado por este Convenio percibirá mensualmente las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa.

Dicho concepto salarial, que se entenderá como salario unificado, incluye tanto el salario-base como el incremento de antigüedad recogido en el artículo 25, punto 2, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE registrará al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,23 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La diferencia resultante será acordada y pagada de una sola vez tan pronto se constate por el INE y no más tarde del 31 de marzo de 1988.

El personal que sobrepase los veinticinco años de servicios prestados en la Empresa percibirá, en concepto de plus de fidelidad a su trabajo, cotizable a todos los efectos a la Seguridad Social, una cantidad mensual consistente en una cantidad variable, que en ningún caso podrá ser inferior al complemento de antigüedad que cada año se aumenta a los trabajadores según su categoría.

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

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

- El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante.
- 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 en el caso en 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 desempeñe a plena satisfacción y durante un periodo 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 periodo continuado de desempeño en que cumplió el citado plazo.

CAPITULO VI

Prestaciones

SECCIÓN 1.ª 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 aprobación de los representantes de los trabajadores. De no obtenerse ésta, se pondrá en manos del Organismo competente de la Administración del Trabajo.

Excepto durante la temporada de aplicación de la jornada intensiva, el personal, por no disponer de más de una hora para la comida, percibirá una ayuda de 515 pesetas por día.

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, respetando en toda caso la legislación vigente.

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

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

SECCIÓN 2.ª TRABAJO EN DÍA 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, 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 exigirseles, salvo en circunstancias excepcionales, que trabajen en los periodos 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 de 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 tracción trabajada en festivo inferior a ella, y como número de horas reales trabajadas la superior. A los efectos de libranza, los periodos trabajados superiores a la jornada normal se computarán proporcionalmente a su valoración legal.

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.

c) Con independencia a todo lo anteriormente expuesto, el personal con trabajo regular en el aeropuerto que tenga que prestar sus servicios en domingo o día festivo, sea o no su día de descanso semanal, percibirá una gratificación complementaria de 447 pesetas por hora, hasta un máximo de siete horas y media por día, con independencia de cualquier otra retribución que por este trabajo pudiera corresponderle.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 42. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considera 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 del 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 aún 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, y por las disposiciones de los artículos 46 y 47 del presente Convenio.

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, el 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 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 dure la comisión de servicio.

CAPITULO VIII

Vacaciones y permisos

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

De uno a tres años de antigüedad: Veintidós días laborables.
De cuatro años de antigüedad: Veintitrés días laborables.
De cinco años de antigüedad: Veinticuatro días laborables.
De once años de antigüedad: Veinticinco días laborables.
De veintiún años de antigüedad: Veintiséis días laborables.

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

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 pudiera 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 periodo 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 catorce 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 periodo 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 periodo 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 de servicio.

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 según 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 el contacto directo con el público que efectúen un turno de rotación en dicho día, y el personal que trabaje se beneficiará de una retribución complementaria del 75 por 100 y de un día de compensación.

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 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 proporcional 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. a) 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.

b) 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 adjunto.

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

Sueldo.
Antigüedad.

Estas cifras se incrementan con el importe de la «regularización convenios anteriores» que incluye el correspondiente a las actuales primas de idiomas, taquigrafía y «convenios anteriores», a título individual para quienes actualmente las perciben, y sin que pueda ser aumentado en forma alguna en el futuro.

Art. 65. *Prima de jefatura.*—Esta prima mensual queda congelada en su cuantía y como derecho adquirido por quienes actualmente la disfrutan, sin que pueda ser aumentada en forma alguna en el futuro. Sus beneficiarios la cobrarán solamente en el ejercicio de sus actuales funciones.

Art. 66. *Plus de fidelidad.*—Los trabajadores que continúen al servicio de la Empresa después de cumplidos veinticinco años de antigüedad en ella, tendrán derecho a percibir, en concepto de plus de fidelidad, una cantidad mensual que, en ningún caso podrá ser inferior al complemento de antigüedad de los trabajadores de su categoría.

Art. 67. *Gratificaciones.*—Número de mensualidades anuales.—La remuneración mensual definida anteriormente se abonará doce veces al año. Se concederán además las siguientes pagas extraordinarias:

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. 68. 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 está 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 75 por 100.

Del mismo modo, las horas extraordinarias trabajadas en domingo y festivos se incrementarán en un 100 por 100 de su importe. Los trabajadores, entre 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 67 y el número de horas normales trabajadas al año.

Art. 69. El personal de la categoría M, los Jefes de Campo y los Promotores de Ventas no tendrán derecho a remuneración por horas extraordinarias.

Art. 70. 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 68 del Convenio.

Si de común acuerdo se decidiera la recuperación, no percibirán compensación económica alguna por el periodo 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 dos días completos de descanso.

Si excepcionalmente este descanso semanal no ha podido disfrutarlo, 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 un 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. 71. *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.

Su importe será el mismo que el precio exigido por el restaurante del personal de las Compañías Aéreas.

Art. 72. Condiciones para el otorgamiento de indemnizaciones en concepto de comida (almuerzo o cena). Este tipo de indemnización se abonará:

a) Al personal que se halle en el aeropuerto antes de las nueve de la mañana, o a más tardar a las nueve y no lo abandone antes de las catorce horas.

b) Al personal que se halle en el aeropuerto, como máximo, a las dieciocho horas, y que trabaje, como mínimo hasta las veinticuatro horas (media noche).

c) Al personal que se encuentre en el aeropuerto como máximo a las veintiuna horas y que no abandone su trabajo antes de las veintitrés horas como mínimo. En este último caso, esta indemnización no se acumulará a la prevista en el apartado b).

Art. 73. Condiciones para el otorgamiento de indemnización en concepto de desayuno:

Este tipo de indemnización se concederá. Al personal que se halle en el aeropuerto antes de las ocho de la mañana, o a más tardar a dicha hora y/o que no lo abandone sino después de las nueve horas.

CAPITULO XIII

Viajes y dietas

Art. 74. *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 3 estrellas.
Transporte.

2) En Bélgica, el personal tendrá derecho a las dietas fijadas por la Sede central.

CAPITULO XIV

Anticipos al personal

Art. 75. 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. 76. *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. 77. *Uniformes.*—El personal en contacto directo con el público vendrá obligado a llevar, durante las horas de servicio, un uniforme de un modelo determinado que será costeado por la Sociedad siguiendo las normas propias del caso.

Art. 78. *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.

CAPITULO XVI

Recompensas. Disciplina. Sanciones. Procedimiento disciplinario

Art. 79. Eventualmente, la Sociedad podrá otorgar recompensas excepcionales en forma de gratificaciones en metálico por una sola vez 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 mejorar sensiblemente el funcionamiento de los servicios de la Sociedad, así como cuando su especial dedicación e iniciativa lo hagan aconsejable.

Art. 80. En caso de infracciones a la disciplina, se aplicarán las sanciones previstas por la legislación laboral en vigor.

Art. 81. 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. 82. 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. 83. 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 laborables 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 ese 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 ese período de tiempo, 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. 84. *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 y M.

Art. 85. *Despido.*—El despido del personal se ajustará a lo estipulado al respecto por la legislación vigente.

Art. 86. *Fin de 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 su cónyuge, de las mismas facilidades en materia de billetes a reducción que aquellas del personal contratado en Bélgica.

Art. 87. *Certificado de trabajo.*—Una vez 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.

CAPITULO XVIII

De la denuncia del Convenio

Art. 88. Si la representación de la Empresa o de los trabajadores estimaran 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. 89. 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. 90. 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.

ANEXO 1

Baremo de salarios al 1 de enero de 1987

(En pesetas)

Categorías	A	B	C	D	E	F	G	H
Aum. ant.	1.417,5	1.701	1.984,5	2.257,5	2.520	2.730	3.255	3.675
1	73.500	84.000	94.500	105.000	115.500	126.000	147.000	168.000
2	74.917,5	85.701	96.484,5	107.257,5	118.020	128.730	150.255	171.675
3	76.335	87.402	98.469	109.515	120.540	131.469	153.510	175.350
4	77.752,5	89.103	100.453,5	111.772,5	123.060	134.190	156.765	179.025
5	79.170	90.804	102.438	114.030	125.580	136.920	160.020	182.700
6	80.587,5	92.505	104.422,5	116.287,5	128.100	139.650	163.275	186.375
7	82.005	94.206	106.407	118.545	130.620	142.380	166.530	190.050
8	83.422,5	95.907	108.391,5	120.802,5	133.140	145.110	169.785	193.725
9	84.840	97.608	110.376	123.060	135.660	147.840	173.040	197.400
10	86.257,5	99.309	112.360,5	125.317,5	138.180	150.570	176.295	201.075
11	87.675	101.010	114.345	127.575	140.700	153.300	179.550	204.750
12	89.092,5	102.711	116.329	129.832,5	143.220	156.030	182.805	208.425
13	90.510	104.412	118.314	132.090	145.740	158.760	186.060	212.100
14	91.927,5	106.113	120.298,5	134.347,5	148.260	161.490	189.315	215.775
15	93.345	107.814	122.283	136.605	150.780	164.220	192.570	219.450
16	94.762,5	109.515	124.267,5	138.862,5	153.300	166.950	195.825	223.125
17	96.180	111.216	126.252	141.120	155.820	169.680	199.080	226.800
18	97.597,5	112.917	128.236,5	143.377,5	158.340	172.410	202.335	230.475
19	99.015	114.618	130.221	145.635	160.860	175.140	205.590	234.150
20	100.432,5	116.319	132.205,5	147.892,5	163.380	177.870	208.845	237.825
21	101.850	118.020	134.190	150.150	165.900	180.600	212.100	241.500
22	103.267,5	119.721	136.174,5	152.407,5	168.420	183.330	215.355	245.175
23	104.685	121.422	138.159	154.665	170.940	186.060	218.610	248.850
24	106.102,5	123.123	140.143,5	156.922,5	173.469	188.790	221.865	252.525
25	107.520	124.824	142.128	159.180	175.980	191.520	225.120	256.200
Total mérito.	10.080	9.576	9.072	8.820	8.820	10.080	10.080	12.600
Máximo.	117.600	134.400	151.200	168.000	184.800	201.600	235.200	268.800

A: Ordenanzas. Botones de catorce a dieciocho años.

B: Informadora-Recepcionista.

C: Auxiliares Administrativos, empleados de tráfico, contabilidad y agencia.

D: Oficiales de segunda: 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.

E: Oficiales de primera: Secretarías. Empleados de mostrador/reservas de segundo grado. Empleados de fletes de primer grado. Empleados de tráfico de segundo grado. Azafatas de tráfico de 21 grado. Empleados contables de primer grado.

F: Jefes de tercera, Promotores de ventas de segundo grado, Jefes de mostrador/reservas de 21 grado. Adjuntos del jefe de contabilidad, Secretarías de dirección y delegación, Empleados de tráfico de primer grado. Azafatas de tráfico de primer grado.

G: Jefes de segunda, Promotores de ventas de primer grado, Jefes adjuntos de campo, Jefes de mostrador/reservas de primer grado. Secretaria de dirección para España.

H: Jefes de campo, Jefes de ventas, Jefes de agencia.

ANEXO 2

Baremo de salarios al 1 de enero de 1987

(En pesetas)

Categorías	M1	M2	Categorías	M1	M2	Categorías	M1	M2
Aum. ant.	3.990	3.990	Aum. ant.	3.990	3.990	Aum. ant.	3.990	3.990
1	189.000	210.000	11	228.900	249.900	21	268.800	289.800
2	192.990	213.990	12	232.890	253.890	22	272.790	293.790
3	196.980	217.980	13	236.880	257.880	23	276.780	297.780
4	200.970	221.970	14	240.870	261.870	24	280.770	301.770
5	204.960	225.960	15	244.860	265.860	25	284.760	305.760
6	208.950	229.950	16	248.850	269.850	Total mérito.	17.640	30.240
7	212.940	233.940	17	252.840	273.840	Máximo.	302.400	336.000
8	216.930	237.930	18	256.830	277.830			
9	220.920	241.920	19	260.820	281.820			
10	224.910	245.910	20	264.810	285.810			

M1: Jefe de contabilidad para España. M2: Director comercial para España. Delegados regionales.