

**ADDENDA 1996 AL CONVENIO DE COLABORACIÓN SUSCRITO ENTRE EL INSTITUTO DE LA MUJER Y EL INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER**

Madrid, 24 de julio de 1996.

**SE REÚNEN**

De una parte: Doña María Concepción Dancausa Treviño, Directora general del organismo autónomo Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), nombrada por Real Decreto 1099/1966, de 17 de mayo, en nombre y representación del Gobierno de la Nación, por delegación, conferida por Acuerdo del Consejo de Ministros del día 21 de julio de 1995.

Y de otra: Doña Clotilde García García, Directora general del Instituto Navarro de la Mujer, organismo autónomo adscrito al departamento de Presidencia del Gobierno de Navarra, nombrada por Decreto Foral 399/1995, de 25 de septiembre.

Ambas partes, en la representación que ostentan, tienen y se reconocen mutuamente capacidad legal para el otorgamiento de la presente addenda, y a tal efecto,

**MANIFIESTAN**

Primero.—Que el Instituto de la Mujer y el Instituto Navarro de la Mujer, como organismos competentes en materias de políticas para las mujeres, el día 12 de junio de 1996, suscribieron un Convenio para llevar a cabo, conjuntamente, programas y actuaciones dirigidas a las mujeres.

Segundo.—Que el Instituto de la Mujer es propietario de los derechos de explotación de la publicación informativa-divulgativa de la colección Salud del plan editorial del organismo.

Tercero.—Que el Instituto Navarro de la Mujer de la Comunidad Foral de Navarra, solicita autorización para reimprimir las siguientes publicaciones del Instituto de la Mujer de la Colección Guías de Salud: Maternidad/Paternidad: El embarazo (Salud II); Maternidad/Paternidad: Parto y posparto (Salud II); Menopausia (Salud V); Consulta ginecológica (Salud VI); Adolescencia (Salud VIII); Mujeres mayores (Salud IX); Familia y reparto de responsabilidades (Salud X); cáncer ginecológico y de mama (Salud XI); Violencia contra las mujeres (Salud XII).

Cuarto.—Que el Instituto de la Mujer autoriza la cesión de la explotación de dichas publicaciones por parte del Instituto Navarro de la Mujer.

En base a lo referido anteriormente, y dentro del marco normativo regulado en el citado Convenio; ambas partes suscriben esta addenda conforme a la siguientes

**CLÁUSULAS**

Primera.—El Instituto Navarro de la Mujer se compromete a reproducir y distribuir la edición de los citados materiales sin ánimo de lucro, persiguiendo únicamente fines divulgativos, educativos o de interés social.

Segunda.—El material objeto de la reimpresión será reproducido, íntegramente, sin alteración del texto original ni de sus ilustraciones, sin eliminar o añadir ningún fragmento de otros textos o ilustraciones.

Tercera.—Será de obligado cumplimiento la reproducción exacta del logotipo del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), en todo aquel material que se reproduzca y lo contenga.

Cuarta.—El Instituto Navarro de la Mujer deberá enviar al Instituto de la Mujer un informe en el que figuren los objetivos que se persiguen y fechas en que se hará la edición y su posterior distribución, con relación de centros, entidades o asociaciones beneficiadas.

Quinta.—El Instituto de la Mujer, autorizado por el autor/a o autores/as para la cesión de los derechos de explotación de la obra a favor de terceros, no se responsabilizará en ningún caso del pago por el uso de los posibles derechos de autoría y se desentiende de las acciones legales que pudieran derivarse de la reimpresión y distribución del material anteriormente mencionado.

Sexta.—La reimpresión se circunscribirá al ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra y tendrá una tirada máxima de 3.000 ejemplares y mínima de 1.000 ejemplares por cada folleto.

Séptima.—El Instituto de la Mujer recibirá, con carácter gratuito, el 3 por 100 de los ejemplares de cada edición.

Octava.—El seguimiento de este programa, tal y como contempla la cláusula cuarta del Convenio vigente, lo realizará la Comisión de Seguimiento.

La Directora general del Instituto de la Mujer, María Concepción Dancausa Treviño.—La Directora general del Instituto Navarro de la Mujer, Clotilde García García.

**27711** RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Sabena, Líneas Aéreas Belgas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Sabena, Líneas Aéreas Belgas (código de Convenio número 9004512), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1996, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical de Unión Sindical Obrera, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 13 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SABENA, LÍNEAS AÉREAS BELGAS**

**CAPÍTULO I**

**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.

**CAPÍTULO II**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 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, siempre que haya superado el período de prueba.

La relación de trabajo del personal de alta dirección se regulará por sus respectivos contratos y las disposiciones que les sean aplicables.

**Artículo 3.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, y su vigencia se prolongará hasta el día 31 de diciembre de 1999.

**Artículo 4.**

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

Si el organismo competente no estimase a derecho alguno la cláusula de este Convenio, la Comisión Negociadora 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.

**CAPÍTULO III**

**Organización del trabajo**

**Artículo 5.**

La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Dicha orga-

nización 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.

#### Artículo 6.

Las instrucciones que no se cursen por vía jerárquica serán comunicadas por escrito, salvo los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio serán transmitidas a través de la vía jerárquica.

#### Artículo 7.

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

#### Artículo 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. 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.

### CAPÍTULO IV

#### Contratación del personal

##### SECCIÓN 1.ª GENERALIDADES

#### Artículo 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 la persona o personas que ostenten, a tales efectos, la representación de la sociedad, directamente o por delegación.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

##### SECCIÓN 2.ª ADMISIÓN DE PERSONAL

#### Artículo 12.

La admisión de personal por la sociedad se efectuará siempre por la última categoría de cada subgrupo, salvo que se requieran condiciones de especial responsabilidad o se produzca 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. 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.

#### Artículo 13.

Las condiciones necesarias para ingresar en la sociedad serán las siguientes:

- Aptitudes 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

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 confirmado en su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

#### Artículo 18.

Habrà 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

#### Artículo 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

#### Artículo 20.

- 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.
- Su régimen general se acomodará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- 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», manus-

crita 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.

#### Artículo 21.

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

#### Artículo 22.

El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá en los términos de cada contrato.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 25.

Cuando un empleado temporal, contratado por un período determinado, sea despedido por la sociedad antes de la expiración del mismo, deberá abonársele 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

#### Artículo 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

#### Artículo 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.

#### Artículo 28.

Los grupos de personal existentes en el seno de los servicios de la sociedad en España son los siguientes:

- Grupo de Titulados y Técnicos Superiores.
- Grupo de Empleados Administrativos y Técnicos de Grado Medio.
- Grupo de Servicios Generales.

### SECCIÓN 8.ª DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS

#### Artículo 29. Grupo de Titulados y Técnicos Superiores (categorías M y H).

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.

#### Artículo 30. Grupo de Administrativos y Técnicos de Grado Medio.

a) Jefes (categorías G y F): 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 (categorías E y D): 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.

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

- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda.

c) Auxiliares Administrativos (categoría C): Esta subdivisión comprende a quienes son principiantes que, sin tener iniciativa propia, efectúan operaciones administrativas elementales.

d) Informadores-Recepcionistas (categoría B): Esta subdivisión estará especialmente ocupada por el personal de Recepción.

#### Artículo 31. Grupo de Servicios Generales (categoría A).

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

#### Artículo 32.

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

#### Grupo de Titulados y Técnicos Superiores

Categoría M.—Esta categoría comprende:

- M3: Director general para España.
- M2: Director comercial para España.
- M1: Delegados regionales.
- Director de Administración y Finanzas.

Categoría H.—Esta categoría comprende:

- Jefes de Campo.
- Jefe de Carga para España.
- Jefe de Contabilidad.
- Jefe de Ventas.
- Jefes de Agencias.

#### Grupos de Administrativos y Técnicos de Grado Medio

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

- Promotores de Ventas de primer grado.
- Jefes adjuntos de Campo.
- Supervisor.
- Secretaria de Dirección para España.
- Adjunto del Jefe de Contabilidad.

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

- Promotores de Venta de segundo grado.
- Jefes de Billetes/Reservas de segundo grado.
- Empleados de Billetes/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 Billetes/Reservas de segundo grado.  
Empleados de Flete 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:

Empleados de Billetes/Reservas de tercer grado.  
Empleados de Flete de segundo grado.  
Empleados de Tráfico de tercer grado.  
Empleados Contables de segundo grado.

Categoría C.—Auxiliares Administrativos: Esta categoría comprende:

Empleados principiantes de Tráfico, Contabilidad y Agencia.

Categoría B.—Informadores-Recepcionistas: Esta categoría comprende:

Empleados del Servicio de Recepción.

#### *Grupo de Servicios Generales*

Esta categoría comprende:

Ordenanzas con el servicio militar cumplido.  
Ordenanzas de dieciocho o más años de edad.  
Botones de dieciséis a dieciocho años de edad.

#### Artículo 33.

La retribución 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.

### CAPÍTULO V

#### SECCIÓN ÚNICA. ASCENSOS

#### Artículo 34.

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 ajeno 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 y será trasladada a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.

#### Artículo 35.

La promoción o ascenso a una categoría superior se realizará pasando al nivel retributivo inmediatamente superior a aquel en que se encuentre el trabajador afectado, incluida la antigüedad que percibiría.

Se garantiza la antigüedad con el límite de veinticinco años en la misma categoría.

### CAPÍTULO VI

#### Prestaciones

#### SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL

#### Artículo 36.

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.

#### Artículo 37.

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.

#### Artículo 38.

Los horarios, que serán de jornada continuada, 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 para el conjunto del año 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 de Trabajo.

El personal que no disponga de más de una hora para la comida percibirá una ayuda de 1.000 pesetas por día de trabajo, que serán revisables anualmente en la misma forma que prevé el artículo 64.

#### Artículo 39. *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 todo caso la legislación vigente.

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.

#### SECCIÓN 2.ª TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO SEMANAL O FESTIVO

#### Artículo 40.

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 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.

- 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, el trabajador y la empresa establecerán, mediante acuerdo para cada supuesto en concreto, la compensación económica o de tiempo, liberando, en cada caso, 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 a su valoración legal.

- Empleados pertenecientes al segundo grupo: Podrá exigírseles 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.

- Con independencia de lo anteriormente expuesto, el personal con trabajo regular en el aeropuerto, que tenga que prestar sus servicios en sábado, domingo o día festivo, sea o no su día de descanso semanal, percibirá una gratificación complementaria de 740 pesetas por hora, revisable anualmente según el índice de precios al consumo, hasta un máximo de siete horas y media por día, con independencia de cualquier otra retribución que por este trabajo pudiera corresponderle.

## CAPÍTULO VII

## Traslados

## Artículo 41.

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.

## Artículo 42.

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.

Artículo 43. *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.

Artículo 44. *El traslado forzoso.*

Se regirá por las disposiciones legales vigentes y por las disposiciones de los artículos 46 y 47 del presente Convenio.

## Artículo 45.

Una vez designado el trabajador que ha de ocupar la vacante, deberá realizarse su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo 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 de primer grado 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.

## Artículo 46.

La sociedad colaborará con el trabajador en la búsqueda de vivienda de características similares a la que ocupaba en su lugar de procedencia. Cuando el alquiler de la misma exceda en un 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.

## Artículo 47.

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 dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

## CAPÍTULO VIII

## Vacaciones y permisos

## Artículo 48.

El período de vacaciones anuales se fija de la manera siguiente:

De uno a tres años de antigüedad: Veintitrés días laborales.

De cuatro años de antigüedad: Veinticuatro días laborales.

De cinco años de antigüedad: Veinticinco días laborales.

De once años de antigüedad: Veintiséis días laborales.

De veintiún años de antigüedad: Veintisiete días laborales.

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

Las vacaciones anuales de los trabajadores con cualquier modalidad de contrato especial serán los establecidos en la normativa legal.

## Artículo 49.

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.

## Artículo 50.

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.

## Artículo 51.

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

Artículo 52. *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.

## Artículo 53.

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 sesenta días siguientes desde el fin de un período de incapacidad, excepto si ésta se debe a enfermedad distinta.

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

Artículo 54. *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 en el plazo que señale

la normativa vigente. 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.

#### Artículo 55.

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.

#### Artículo 56.

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.

#### Artículo 57.

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.

#### Artículo 58. *Días festivos.*

Se considerarán días festivos los que cada año publique el «Boletín Oficial del Estado» y el día 10 de diciembre fiesta de Nuestra Señora de Loreto, Patrona de la Aviación.

El disfrute de días festivos por el personal del segundo grupo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41.b).

### CAPÍTULO IX

#### Ausencias

#### Artículo 59.

La falta de asistencia al trabajo sólo estará justificada en caso de tener que cumplir un deber público, con convocatoria imperativa u obligatoria. Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas y durarán el tiempo estrictamente necesario.

### CAPÍTULO X

#### Excedencias

#### Artículo 60.

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.

### CAPÍTULO XI

#### Remuneraciones

#### Artículo 61.

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 su aptitud para desempeñar funciones de importancia.

#### Artículo 62.

La estructura de la remuneración aparece indicada en la tabla que figura como anexo I, que se aplicará al personal contratado por la sociedad en el territorio nacional español, con progresión anual dentro de cada categoría en concepto de antigüedad.

La tabla salarial que figura en el anexo I incluye las cuantías mensuales de salario base más antigüedad.

#### Artículo 63. *Elementos de remuneración.*

La remuneración total comprende:

Sueldo.

Antigüedad.

Aumentos voluntarios (mérito).

Ajuste salarial, que comprenderá la diferencia entre la retribución percibida y el salario que correspondiera por la integración en las nuevas tablas, según la disposición adicional segunda, para aquellos trabajadores que no percibiesen aumento voluntario (mérito).

Se mantendrán «ad personam» las cuantías que a 31 de diciembre de 1995 cobrase cada trabajador en concepto de regularización de Convenios anteriores y prima de jefatura, sin que dichas cantidades puedan ser incrementadas, compensadas o absorbidas.

#### Artículo 64.

Cada semestre la sociedad aplicará los elementos de remuneración contenidos en el artículo anterior, con excepción de los conceptos «ad personam», y con efectos del mes siguiente los incrementos del índice de precios al consumo, oficialmente publicado, con el límite máximo del 5 por 100 anual.

En el supuesto de que se superase el límite máximo anual, las partes negociarán el incremento aplicable.

#### Artículo 65. *Pagas extraordinarias.*

Número de mensualidades anuales: La remuneración mensual definida anteriormente se abonará doce veces al año. Se concederán además las siguientes pagas extraordinarias, en la misma cuantía de la remuneración mensual:

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 de 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.

#### Artículo 66.

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 las veintidós y las seis horas 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.

#### Artículo 67.

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

#### Artículo 68.

La remuneración de las horas trabajadas en domingo o en días festivos 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 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 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).

## CAPÍTULO XII

### Indemnizaciones

#### Artículo 69. *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: 1.000 pesetas.

Indemnizaciones en concepto de desayuno: 300 pesetas.

Estas cuantías se revisarán anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.

#### Artículo 70.

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 horas 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 finalice su trabajo después de las veintidós horas. En este último caso, esta indemnización no se acumulará a la prevista en el apartado b).

#### Artículo 71.

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 horas, o, a más tardar, a dicha hora y/o que lo abandone después de las nueve horas.

## CAPÍTULO XIII

### Viajes y dietas

#### Artículo 72. *Dietas por desplazamientos.*

Los desplazamientos exigidos por necesidades del servicio darán lugar a las dietas que se publiquen cada año en el documento «Duty travel allowances-ground staff», cuya percepción se efectuará en las condiciones que se establezcan para cada categoría.

## CAPÍTULO XIV

### Anticipos al personal

#### Artículo 73. *Anticipos al personal.*

El personal tiene derecho a percibir en el curso del mes un anticipo sobre su sueldo, anticipo proporcional al período del mes ya transcurrido, salvo casos excepcionales no reiterados en el curso de un año, este derecho, por razones administrativas, deberá ejercitarse entre los días 12 y 19 de cada mes.

## CAPÍTULO XV

### Disposiciones diversas

#### Artículo 74. *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.

#### Artículo 75. *Uniformes.*

El personal en contacto directo con el público estará 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.

#### Artículo 76. *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.

## CAPÍTULO XVI

### Recompensas. Disciplina. Sanciones. Procedimiento disciplinario

#### Artículo 77.

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.

#### Artículo 78.

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

#### Artículo 79.

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.

#### Artículo 80.

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 y la sanción impuesta, que se consignará en el expediente personal del interesado hasta su anulación definitiva.

#### Artículo 81.

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 notificación, el empleado podrá pedir a su jefe inmediato que efectúe una investigación precisa sobre los hechos, cuando éstos se deriven de un conflicto con personas que no mantengan relación laboral con la compañía.

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 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.

## CAPÍTULO XVII

### Fin de servicio

#### Artículo 82. *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 las categorías A y B.

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.

#### Artículo 83. *Despido.*

El despido del personal se ajustará a lo estipulado al respecto por la legislación vigente.

#### Artículo 84. *Jubilación.*

El personal pasará a la jubilación necesariamente a los sesenta y cinco años de edad, siempre que tenga cubierto el período mínimo de cotización obligatoria.

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

#### Artículo 85. *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.

## CAPÍTULO XVIII

### De la denuncia del Convenio

#### Artículo 86.

Si la representación de la empresa o de los trabajadores estimara 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 y Migraciones u organismo competente.

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.

#### Artículo 87.

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.

## CAPÍTULO XIX

### Comisión Paritaria

#### Artículo 88.

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 elegidos entre los Delegados de Personal.

#### Disposición adicional primera.

Los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho, a su elección, bien a una mensualidad ordinaria de remuneración, o bien a quince días laborables de vacaciones, que deberán disfrutar de una sola vez, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

#### Disposición adicional segunda.

La integración de los trabajadores en la nueva tabla salarial adjunta se producirá en la siguiente forma:

Se considerará que el salario unificado a integrar en la nueva tabla será el que perciba cada trabajador a la firma de este Convenio, exceptuando los conceptos «Regularización Convenios anteriores» y «Prima de Jefatura».

Al salario unificado de la tabla anterior (salario base más antigüedad) se sumarán, si hubiere, los aumentos voluntarios (mérito). Según la cantidad resultante, el trabajador quedará integrado en el nivel inferior más próximo a aquélla, considerándose la diferencia a su favor, si la hubiera, como aumento voluntario (mérito).

Si algún trabajador careciese de aumentos voluntarios (mérito), se integrará igualmente en el nivel inferior más próximo y la diferencia que pudiera existir a su favor se denominará ajuste salarial y será considerada como salario a todos los efectos.

## ANEXO I

### Baremo de salarios al 1 de enero de 1996 (en pesetas)

#### España

Antigüedad	1,015							
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	109.857	124.954	140.051	155.149	170.247	185.344	215.540	245.735
2	114.044	129.600	145.271	160.965	176.592	192.251	223.571	254.884
3	118.232	134.247	150.492	166.782	182.936	199.158	231.602	264.034
4	122.419	138.894	155.712	172.599	189.281	206.064	239.633	273.184
5	126.607	143.540	160.932	178.416	195.625	212.971	247.664	282.333
6	130.414	147.764	165.678	183.704	201.393	219.250	254.965	290.651
7	134.221	151.988	170.423	188.992	207.161	225.529	262.266	298.969
8	138.028	156.212	175.169	194.279	212.928	231.807	269.567	307.287
9	141.835	160.436	179.914	199.567	218.696	238.086	276.868	315.605
10	145.642	164.661	184.660	204.855	224.464	244.365	284.169	323.923
11	148.180	167.477	187.824	208.381	228.309	248.551	289.036	329.468
12	150.718	170.293	190.987	211.906	232.154	252.737	293.904	335.013
13	153.255	173.109	194.151	215.431	235.999	256.923	298.771	340.558
14	155.793	175.925	197.315	218.957	239.844	261.109	303.638	346.103
15	158.331	178.741	200.479	222.482	243.690	265.294	308.505	351.649
16	160.869	181.557	203.642	226.007	247.535	269.480	313.373	357.194
17	163.407	184.373	206.806	229.533	251.380	273.666	318.240	362.739
18	165.945	187.189	209.970	233.058	255.225	277.852	323.107	368.284
19	168.483	190.005	213.134	236.583	259.070	282.038	327.975	373.830
20	169.752	192.821	216.297	240.109	262.915	286.224	332.842	379.375
21	171.021	194.229	217.879	241.871	264.838	288.317	335.276	382.148
22	172.290	195.637	219.461	243.634	266.761	290.410	337.709	384.920
23	173.559	197.045	221.043	245.396	268.683	292.503	340.143	387.693
24	174.828	198.454	222.625	247.159	270.606	294.596	342.576	390.465
25	176.097	199.862	224.207	248.922	272.528	296.689	345.010	393.238
Total mérito	27.395	30.397	34.149	38.052	41.505	45.182	52.538	59.855
Máximo	203.492	230.258	258.356	286.974	314.033	341.871	397.548	453.093

**ANEXO II**  
**Baremo de salarios al 1 de enero de 1996**  
**(en pesetas)**

*España*

Antigüedad	1.015		
	M1	M2	M3
1	275.930	306.126	336.321
2	286.210	317.542	348.839
3	296.490	328.957	361.357
4	306.769	340.373	373.875
5	317.049	351.788	386.394
6	326.394	362.166	397.774
7	335.739	372.544	409.154
8	345.085	382.922	420.534
9	354.430	393.299	431.914
10	363.775	403.677	443.294
11	370.005	410.596	450.881
12	376.235	417.514	458.467
13	382.465	424.433	466.054
14	388.695	431.351	473.641
15	394.926	438.270	481.227
16	401.156	445.188	488.814
17	407.386	452.107	496.401
18	413.616	459.025	503.988
19	419.846	465.944	511.574
20	426.076	472.862	519.161
21	429.191	476.322	522.954
22	432.306	479.781	526.748
23	435.422	483.240	530.541
24	438.537	486.699	534.335
25	441.652	490.159	538.128
Total mérito	67.248	74.678	81.891
Máximo	508.900	564.837	620.019

**27712** *ORDEN de 12 de noviembre de 1996 por la que se clasifica la Fundación Alfa Omega, instituida en Madrid, como de asistencia social y se dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Vista la escritura de constitución de la Fundación Alfa Omega, instituida en Madrid.

**Antecedentes de Hecho**

Primero.—Por el Patronato de la fundación fue solicitada la inscripción de la institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La fundación fue constituida mediante escritura pública otorgada ante el Notario de Madrid don Manuel García-Atance Alvira el 21 de agosto de 1996, con el número 5.078 de su protocolo, por los señores don José Hernández Barrul, doña Felipa Amador Manzano y don Rafael Gabarre Jiménez. Dicha escritura fue subsanada mediante otra, otorgada ante el mismo Notario el 19 de septiembre de 1996, con el número 5.384 de su protocolo.

Tercero.—La dotación inicial de la fundación es de 2.000.000 de pesetas, aportado por los fundadores de la siguiente forma:

Los cónyuges don José Hernández Barrul y doña Felipa Amador Manzano ceden el uso de un piso de su propiedad, sito en la calle Cullera, torre 4, portal 6, piso 2.º C, de Madrid, por plazo de tres años. Dicha cesión de uso se valora en 1.800.000 pesetas. Por su parte, don Rafael Gabarre Jiménez, aporta la cantidad de 200.000 pesetas, que han sido ingresadas en una entidad bancaria a nombre de la fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don José Hernández Barrul.

Vicepresidenta: Doña Felipa Amador Manzano.

Secretario: Don Rafael Gabarre Jiménez.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Cullera, torre 4, portal 6, piso 2.º C, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la fundación, queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La fundación tiene por objetivo la asistencia a la población marginal, facilitando alimentación y, en general, las prestaciones de sus necesidades básicas.»

La fundación desarrollará sus actividades en todo el territorio del Estado.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding, expresamente, el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando, dicho órgano de gobierno, obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Octavo.—El expediente fue sometido al preceptivo informe del Servicio Jurídico del Departamento, que ha sido emitido en sentido favorable a la clasificación e inscripción de la fundación.

Vistos, la Constitución española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo y 1888/1996, de 2 de agosto.

**Fundamentos de Derecho**

Primero.—Esta Secretaría General es competente para resolver el presente expediente en uso de las facultades que, en orden al ejercicio del Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, tiene conferidas por el apartado 2.a del artículo 10 del Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 189), en relación con los Reales Decretos 758/1996, de 5 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 110), por el que se reestructuran los Departamentos ministeriales, y 839/1996, de 10 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 115), por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en su artículo 22.3 establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, en relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, en su artículo 3 establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación y el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del Patronato y otros órganos creados por los Estatutos.

Asimismo, la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996 establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de competencia estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Quinto.—La fundación persigue fines de interés general de asistencia social, conforme al artículo 2 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Sexto.—La dotación de la fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera, inicialmente, suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Séptimo.—Solicitado informe al Servicio Jurídico del Departamento, éste consideró la propuesta de la presente Orden conforme a Derecho.

Por cuanto antecede, esta Secretaría General ha dispuesto:

Primero.—Clasificar como benéfica de asistencia social a la Fundación Alfa Omega, instituida en Madrid.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.