

# MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**26030** RESOLUCION de 2 de julio de 1984, de la Dirección Provincial de Cantabria, por la que se suprime una Escuela Hogar en la provincia de Cantabria.

Visto el expediente y los correspondientes informes de la Inspección Básica del Estado y División de Planificación;

Resultando que en todos los documentos se justifica la necesidad del cese de actividades de la Escuela Hogar «San María de Campiño», de Castro Urdiales,

Esta Dirección Provincial, en virtud de las funciones que le confiere el Real Decreto 3186/1978, de 1 de diciembre, y la Orden ministerial de 3 de agosto de 1984, ha resuelto suprimir la Escuela-Hogar de Castro Urdiales.

Municipio: Castro Urdiales. Localidad: Castro Urdiales. Código del Centro: 39011864. Denominación: Escuela Hogar «San María de Campiño». Régimen especial de provisión dependiente del C. E. P. Provincial de Escuela Hogar.—Supresión: Tres plazas de Profesores de Octo de régimen especial. Por tanto este Centro desaparece como tal.

Santander, 2 de julio de 1984.—El Director provincial, José Marcos Caloca Dobarganes.

**26031** RESOLUCION de 10 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Enseñanza Universitaria, por la que se autoriza la implantación de la especialidad Educación Preescolar en la Escuela Universitaria (no estatal) de Formación del Profesorado de Educación General Básica «Monseñor Cirarda», de Jerez de la Frontera, adscrita a la Universidad de Cádiz.

Magnífico y excelentísimo señor: Vista la propuesta elevada por V. M. E. en solicitud de que sea autorizada la implantación de la especialidad Educación Preescolar en la Escuela Universitaria (no estatal) de Formación del Profesorado de Educación General Básica «Monseñor Cirarda», de Jerez de la Frontera, adscrita a esa Universidad, de acuerdo con lo establecido en la Orden ministerial de fecha 13 de junio de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 25);

Considerando que esta propuesta ha sido informada favorablemente por la Junta de Gobierno de esa Universidad, y visto el dictamen favorable emitido por la Junta Nacional de Universidades con fecha 14 de junio de 1984,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Autorizar la implantación de la especialidad Educación Preescolar en el Plan de Estudios de la Escuela Universitaria (no estatal) de Formación del Profesorado de Educación General Básica «Monseñor Cirarda», de Jerez de la Frontera, adscrita a la Universidad de Cádiz.

Segundo.—Aprobar el Plan de Estudios de esta especialidad, que queda estructurado de la forma que se indica en anexo adjunto a esta Resolución.

Tercero.—La implantación de esta especialidad en la mencionada Escuela Universitaria no implica aumento del Gasto Público.

Lo que comunico a V. M. E. para su conocimiento y el de la Escuela Universitaria interesada.

Dios guarde a V. M. E. muchos años.

Madrid, 10 de septiembre de 1984.—El Director general, Emilio Lamo de Espinosa.

Magnífico y excelentísimo señor Rector de la Universidad de Cádiz.

## ANEXO QUE SE CITA

### PLAN DE ESTUDIOS DE LA ESPECIALIDAD DE PREESCOLAR

	Horas semanales
<b>Primer curso</b>	
•Pedagogía	4
•Psicología de la Educación	4
•Lengua española	4
•Matemáticas	4
•Dibujo	3
•Religión	2
•Educación Física	2
•Psicosociología de la edad preescolar	4
<b>Segundo curso</b>	
•Pedagogía	2
•Religión	2

	Horas semanales
•Manualizaciones	1
•Educación Física	2
•Música	2
•El lenguaje en la edad preescolar	4
•El área lógico-matemática en la edad preescolar	4
•Didáctica de la educación preescolar	4
Optativa	2

Prácticas.

### Tercer curso

•Psicosociología de la Educación	2
•Música	2
•Religión	2
•Educación Física	2
•Manualizaciones	1
•Organización y planificación del O. preescolar	4
•Expresión corporal rítmica y musical	4
•Expresión plástica en Preescolar	4
Optativa	2

Prácticas.

**26032** RESOLUCION de 27 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Enseñanzas Medias, por la que se adscribe la Sección de Formación Profesional de Primer Grado de Híjar (Teruel) al Instituto de Formación Profesional de Andorra.

La Sección de Formación Profesional de Primer Grado de Híjar (Teruel) fue creada por Orden de 2 de julio pasado («Boletín Oficial del Estado» de 21 de septiembre y siguiente), adscribiéndola al Instituto de Formación Profesional de Alcañiz.

Visto el escrito del Director provincial, en solicitud de que la citada Sección sea adscrita al Instituto de Formación Profesional de Andorra, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo cuarto de la mencionada Orden de 2 de julio,

Esta Dirección General ha resuelto adscribir la Sección de Formación Profesional de Primer Grado al Instituto de Formación Profesional de Andorra.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 27 de septiembre de 1984.—El Director general, José Segovia Pérez.

Señor Subdirector General de Formación Profesional.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**26033** RESOLUCION de 31 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Compañía «Sabena» (Líneas Aéreas Belgas).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Compañía «Sabena» (Líneas Aéreas Belgas), recibido en esta Dirección General entre el 10 de julio y 18 de octubre de 1984 (documentación-complementaria), suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal contratado en España el día 28 de junio de 1984;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2.º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 31 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Compañía «Sabena» (Líneas Aéreas Belgas) y su personal contratado en España.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE  
LA COMPAÑIA BARBERA (LINEAS AEREAS BELGAS)

CAPITULO PRIMERO

OBJETO

Art. 10 - El presente Convenio tiene por objeto mejorar las relaciones laborales existentes entre la Sociedad Anónima Belgas para la Explotación de la Navegación Aérea "BARBERA", denominada de aquí en adelante la "Sociedad", de una parte, y el personal contratado en España por dicha Sociedad, de otra parte.

CAPITULO SEGUNDO

AMBITO DE APLICACION

Art. 20 - Este Convenio se aplicará a todo el personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español, en virtud de una carta de compromiso o de un contrato de empleo o de trabajo.

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

Art. 30 - El presente Convenio entrará en vigor el día 10 de enero de 1984 y su vigencia se prolongará hasta el día 31 de diciembre de 1985.

Art. 40 - El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna cláusula en su actual redacción, la Comisión 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.

CAPITULO TERCERO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 50 - 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. 60 - 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 denuncias que el personal desee formular en relación con el servicio serán tramitadas a través de la vía jerárquica.

Art. 70 - Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 80 - Los empleados deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicio que les sean transmitidas, así como las instrucciones que les sean dadas, tanto verbalmente como por escrito, cumpliendo su cometido con el máximo celo, corrección y exactitud. En todo momento deberán velar por la salvaguardia de los intereses de la Sociedad.

Queda absolutamente prohibida 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 CUARTO

CONTRATACION DEL PERSONAL

SECCION PRIMERA - GENERALIDADES

Art. 90 - El personal será contratado, ascendido, despedido y relevado 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. 100 - 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. 110 - 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.

SECCION SEGUNDA - ADMISION DE PERSONAL

Art. 120 - La admisión del personal por la Sociedad se efectuará siempre por la última categoría de cada sub-grupo, salvo que se trate de cargos para los cuales se requieran condiciones especiales, tales como Directivos, o la necesidad de cubrir un puesto de trabajo para el que no existe personal idóneo en la plantilla de la Sociedad.

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

Art. 130 - 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.

SECCION TERCERA - PERIODO DE PRUEBA

Art. 140 - 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. 150 - 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 inestabilidad laboral transitoria podrá ser recogida en el contrato de trabajo como causa que autorice a interrumpir el período de prueba.

Art. 160 - 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. 170 - 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 a su sueldo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 180 - Habrá de tenerse siempre en cuenta este período de prueba al hacer el cómputo de la antigüedad en la Sociedad, así como para las diversas ventajas que eventualmente pudieran derivarse de ella.

SECCION CUARTA - REMUNERACION EN EL EMPLEO

Art. 190 - De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o indeterminada), el personal será clasificado en cualquiera de las dos grandes categorías siguientes:

- Personal temporal
- Personal fijo o de Plantilla.

SECCION QUINTA - PERSONAL TEMPORAL

Art. 200 - 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 "aguas",

c) para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificándose en el contrato el nombre del sustituido y el motivo de la sustitución.

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

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

Art 218 - El Personal temporal no podrá pretender un sueldo distinto al fijado en la carta de compromiso o en el contrato.

Art 224 - El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá de pleno derecho:

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

Art 238 - La empresa habrá de notificar al trabajador temporal la terminación del contrato con quince días de anticipación, salvo que el contrato contenga fecha determinada para su expiración. La terminación del contrato no dará derecho a indemnización alguna, excepto, en el caso del apartado a) del número 1 del art. 20, cuando el trabajo exceda de un período de tiempo superior a dos años; en tal caso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

Art 249 - 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 252 - 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 debe a una falta grave que justifique dicha medida.

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

#### SECCION SEXTA - PERSONAL FIJO

Art. 262 - El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

#### SECCION SEPTIMA - CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art 278 - Los diversos grupos y categorías de personal definidos por el presente texto lo son únicamente a título enumerativo y no entrañan por parte de la Sociedad la obligación de tener ocupados todos los grupos o categorías enumeradas a menos que la acumulación del trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

Art 282 - Los grupos de personal existentes en el seno de los servicios de la Sociedad en España son los siguientes:

- grupo superior administrativo,
- grupo administrativo,
- grupo subalterno.

#### SECCION OCTAVA - DEFINICION DE LOS GRUPOS

Art 292 - Grupo superior administrativo: Este grupo comprende a los empleados que, poseyendo unos amplios conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de los servicios de la Sociedad, se hallan al frente de departamentos, servicios, o secciones, a los que imprimen una unidad de dirección, siendo directamente responsables de la buena marcha de la actividad y del cumplimiento de las funciones asignadas a su servicio. Su grado de responsabilidad determina la distinción entre las categorías I y II.

Art 304 - 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 se reflejarán al Jefe administrativo de 2ª respecto al de 3ª.

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 y 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 312 - Grupo subalterno

Este grupo comprende al personal que desempeña funciones que normalmente sólo requieren unos conocimientos elementales.

En este grupo están clasificados:

- los Ordenanzas,
- los Botones.

#### SECCION NOVENA - COMPOSICION DE LAS CATEGORIAS

Art 322 - Habida cuenta de todo lo que antecede, el detalle de la clasificación del personal se establece en la forma siguiente:

- Grupos Jefes Superiores Administrativos

CATEGORIA I: esta categoría comprende:

- Director Comercial para España,
- Delegados Regionales,
- Jefe de Contabilidad para España.

CATEGORIA II: esta categoría comprende:

- Jefes de campo,
- Jefes de Ventas,
- Jefes de Agencia,
- Grupos Administrativos

CATEGORIA III: Jefes de Segunda - Esta categoría comprende:

- Promotores de Ventas de 1er grado,
- Jefes adjuntos de Campo,
- Jefes de Mostrador/Reservas de 1er grado,
- Secretarías de Dirección para España.

CATEGORIA IV: Jefes de Tercera - Esta categoría comprende:

- Promotores de Ventas de 2º grado,
- Jefes de Mostrador/Reservas de 2º grado,
- Adjuntos del Jefe de Contabilidad,
- Empleados de Mostrador/Reservas de 1er grado,
- Secretarías de Dirección y Delegación,
- Empleados de Tráfico de 1er grado,
- Asistentes de Tráfico de 1er grado.

CATEGORIA V: Oficiales de Primera - Esta categoría comprende:

- Secretarías,
- Empleados de Mostrador/Reservas de 2º grado,
- Empleados de Fletes de 1er grado,
- Empleados de Tráfico de 2º grado,
- Asistentes de tráfico de 2º grado,
- Empleados Contables de 1er grado.

**CATEGORIA D :** Oficiales de Segunda. Esta categoría comprende :

- Técnicomecánicos,
- Empleados de Mostrador/Reservas de 3er grado,
- Empleados de Flote de 2º grado,
- Empleados de Tráfico de 3er grado,
- Empleados de Contabilidad de 2º grado.

**CATEGORIA C :** Auxiliares Administrativos. Esta categoría comprende empleados de tráfico, contabilidad y agencia.

**CATEGORIA B :** Informadora-recepcionista. Esta categoría comprende, las señoritas del servicio de recepción.

**CATEGORIA A :** Grupo Subalternos

Esta categoría comprende:

- Ordenanzas con el servicio militar cumplido,
- Ordenanzas de dieciocho o más años de edad,
- Botones de catorce a dieciocho años de edad.

Art. 33. La atribución de uno u otro grado al personal administrativo responde a su nivel de experiencia en la función respectiva, representando el grado 1º la máxima experiencia y el grado 3º la mínima.

#### CAPITULO QUINTO

##### AUMENTO DE SALARIOS - ASCENSOS

###### SECCION PRIMERA - AUMENTO DE SALARIOS

Art. 34.

a) Para el aumento de salarios por antigüedad, se seguirá el sistema de anualidades pagaderas por años venidos en Enero de cada año al 2,5% del salario base del año anterior, que figura en el baremo anejo al convenio colectivo.

La acumulación de los incrementos por antigüedad, teniendo en cuenta la antigüedad real de cada uno, no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veintidós por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veintidós o más años.

b) Para compensar el coste de la vida en España, se aplicará un aumento de 8% sobre la parte del salario base mensual que figura en las hojas de pago al 31.12.83, que no exceda de 140.000 Ptas., y este para todo el año 1984, sin ninguna otra revisión. La representación de la Empresa y de los trabajadores se consultarán al principio del año 1985 para establecer el posible aumento para el año 1985.

c) Los salarios base que figuran en las hojas de pago al 31.12.83 no sufrirán ninguna modificación hasta que coincidan con los salarios base del convenio colectivo. Entre tanto, los incrementos salariales que se derivan del Convenio Colectivo, se colocarán en un cuadro "Convenio Colectivo, Art. 34 b)" de las hojas de pago.

###### SECCION SEGUNDA - ASCENSOS

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

- a) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante.
- b) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a la contratación de nuevo personal en el caso 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 ó 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 SAENA 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. 36a.-

a) Para la validez de los ascensos que sobrepasen la categoría C, 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 C, sin que la empresa tenga obligación de conservar el puesto de trabajo al empleado, y no cubriéndose por ascenso por no haberse acreditado la capacidad de ninguno de los aspirantes, a juicio del tribunal correspondiente, para desempeñarla, cuando un empleado de

inferior categoría la desempeña a plena satisfacción y durante un período superior a cuatro meses consecutivos, le será reconocida la categoría correspondiente al puesto de trabajo, a todos los efectos y desde la fecha en que inició el período continuado de desempeño en que cumplió el citado plazo.

#### CAPITULO SEXTO

##### PERSECUACIONES

###### SECCION PRIMERA - JORNADA LABORAL

Art 37a - La semana laboral será de 37 1/2 horas repartidas en cinco días. Para el personal que trabaje en rotación, se establecerá un turno de compensación por cada sábado trabajado.

Art 38a - 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 39a - Los horarios se establecerán en función de las necesidades del servicio y exigencias estacionales del tráfico, y según las regiones.

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

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 375 Pts. por día.

Art 40a - Personal en relación directa con los servicios de tráfico aéreo y reservas :

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

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

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

###### SECCION SEGUNDA - TRABAJO EN DIA DE DESCANSO SEMANAL O FESTIVO

Art 41a - 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 exigírseles, salvo en circunstancias excepcionales, que trabajen en los períodos de descanso semanal o día festivo.

Si esta eventualidad se produjera, los sábados serán turnados en la forma que se establezca de acuerdo con lo previsto en el artículo 37, cuando se trate del personal a que dicho precepto se refiere. En los demás casos, el trabajador y la empresa establecerán, mediante acuerdo para cada supuesto en concreto, la compensación económica mediante abono de horas extraordinarias que serán festivas, si el día trabajado tuviera tal carácter, o la compensación del tiempo, liberando al trabajador de su prestación, dentro de la semana inmediata al día de descanso trabajado.

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

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

b) 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.

#### CAPÍTULO SEPTIMO

##### TRASLADOS

Art 422 - 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 432 - 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, designa 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 440 - 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 aún cuando no exista vacante en dicho momento. En ningún caso la fecha de la solicitud implicará prioridad en la concesión del mismo.

Art 450 - El traslado forzoso se regirá por las disposiciones legales vigentes, y por las disposiciones de los artículos 46 y 47 del presente convenio.

Art 460 - Una vez designado al 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 470 - 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 ciento de los ingresos fijos totales del trabajador y éste fuera casado, o viudo con hijos, la Sociedad abonará el 75 por ciento de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año, y el 50 por ciento de dicha diferencia el segundo año, desapareciendo esta ayuda al comienzo del tercer año. Si el trabajador fuera soltero o viudo sin hijos, la Sociedad le abonará el 50 por ciento del excedente durante el primer año.

Art 480 - La Sociedad podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a un mes fuera de su residencia habitual de cualquier trabajador, dándose con ello motivo a una comisión de servicio. La Sociedad designará libremente a las personas que hayan de desplazarse

en comisión de servicio y el trabajador tendrá derecho al pasaje gratuito en avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal y a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

#### CAPÍTULO VIII

##### VACACIONES Y PERMISOS

Art 490 - El período de vacaciones anuales se fija de la manera siguiente :

Antigüedad	Número de días hábiles :
1 año	20
2 años	21
3 años	22
4 años	23
5 años	24
11 años	25
21 años	26

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

En todo caso, el período de vacaciones mínimo cubrirá los 20 días naturales que prevé la legislación vigente.

Art 500 - 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 510 - 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 520 - El personal que no haya trabajado todo el año disfrutará, como vacaciones, de la parte proporcional correspondiente al período trabajado. Las fracciones se cuentan en este caso por días completos.

Art 530 - Maternidad de la mujer trabajadora : La maternidad de la mujer trabajadora producirá la suspensión del contrato de trabajo, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante ocho semanas del tiempo que dure la suspensión, SALUDA 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 540

a) Baja por enfermedad : El empleado que esté de baja por enfermedad podrá beneficiarse de la diferencia entre su sueldo y la cantidad pagada por la Seguridad Social a razón de un mes por año de antigüedad hasta un máximo de seis meses por período de enfermedad. El pago de la diferencia entre el sueldo y la indemnización de la Seguridad Social no se efectuará cuando se produzca una nueva incapacidad laboral dentro de los catorce días siguientes al final de un período de incapacidad laboral que haya dado lugar a un pago, excepto si esa nueva incapacidad se deba 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 550 - 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 esta lo decide así.

Art 560 - 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 570 - 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 585 - El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo, siempre que medie causas justificadas a juicio de la Dirección, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración.

Con independencia de la señalado en el párrafo anterior, el personal podrá solicitar una licencia sin sueldo de hasta siete días de duración, sin expresión de causa, que podrá ser concedida por el Jefe correspondiente. La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio.

Art 586 - Días festivos : Aparte del permiso anual y de los permisos especiales, los empleados tendrán derecho a susentarse los días festivos. Los días festivos a considerar según aquellos que cada año publica el "BOLETIN OFICIAL" de la provincia.

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

#### CAPITULO DEVENED

##### AUSENCIAS

Art 602 - 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 ultimas sesiones que pudieran derivarse una vez que se haya demostrado la falta del empleado.

#### CAPITULO DEVENED

##### EXCEDENCIAS

Art 619 - Los casos de excedencia, forzosa o voluntaria, así como los derechos al reintegro al puesto de trabajo, se tratarán de acuerdo con la legislación en vigor.

#### CAPITULO UNDECIMO

##### REMUNERACIONES

Art 629 - 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 1.400 horas/año para el personal con derecho a cuatro semanas de vacaciones, a 1.702,5 horas/año para el personal con derecho a cinco semanas de vacaciones.

Art 630 - 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 642 - Momentos de remuneración.

La remuneración mensual total comprende :

- sueldo,
- antigüedad.

Estos cifras podrán incrementarse, en caso necesario, con las primas siguientes.

Art 652 - Primas por conocimientos de idiomas

a) prima por conocimiento del idioma inglés :  
- personal que lo habla y escribe correctamente, 2.000 Ptas,  
- personal que lo habla correctamente, 1.500 Ptas.

b) prima por conocimiento del idioma alemán y del idioma holandés :  
- personal que lo habla correctamente, 1.500 Ptas.

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

Se trata esencialmente :

- del personal de secretaría,
- del personal de mostrador,
- del personal de reservas,
- del personal de tráfico y ventas,

con exclusión del personal clasificado en la categoría B.

Art 662 - Prima de tipografía : esta prima mensual de 1.500 Ptas será concedida únicamente después de haber pasado satisfactoriamente las pruebas a que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud. Se beneficiarán exclusivamente de esta prima aquellos miembros del personal cuya función entrañe la utilización de este conocimiento

Art 672 - Prima de Jefatura : Esta prima mensual, que representa el 15 % del sueldo, no será concedida sino por la propia Dirección General a propuesta de la Dirección.

Art 682 - Gratificaciones : Número de mensualidades anuales.

La remuneración mensual definida anteriormente se abonará doce veces al año. Se concederán además las siguientes pagas extraordinarias anuales del mismo importe que las mensualidades ordinarias :  
- una en el mes de marzo,  
- una en el mes de julio,  
- una en el mes de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesase durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el número de días trabajados en la fecha del phone 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 692 - 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 % (setenta y cinco por cien)

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

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

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

Art 712 - La remuneración de las horas trabajadas en domingo o en día festivo será la siguiente :

a) para los empleados que trabajen con un horario fijo :  
Si por acuerdo entré AERNA 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 % de su importe, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 del Convenio.

Si de común acuerdo se decidiera la recuperación, no percibirán compensación económica alguna por el período trabajado equivalente o inferior a la jornada laboral normal. Si el realizado fuera superior, podrá percibir en compensación de la demora el doble de esta como horas extraordinarias festivas, incrementándose el valor normal de la hora de trabajo en el 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 trabajos 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 no disfrutara, en la semana considerada, de un día completo de descanso.

Si, excepcionalmente, este descanso semanal no le 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 acuerdo.

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

CAPITULO DECIMO  
INDENIZACIONES

Art 722 - Indemnizaciones por alimentación : El personal de los aeropuertos, que trabaje 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 732 - 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 de la mañana, o, a más tardar, a las nueve y no lo abandone antes de las once horas.
- b) al personal que se halle en el aeropuerto, como máximo, a las dieciocho horas, y que trabaje, como mínimo, hasta las veintiocho horas (media noche).
- c) al personal que se encuentre en el aeropuerto como máximo a las veintinueve horas, y que no abandone su trabajo antes de la veintiocho horas como mínimo. En este último caso, esta indemnización no se acumulará a la prevista en el apartado b).

Art 742 - Condiciones para el otorgamiento de la 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 DECIMOPRIMERO

VIAJES Y DIETAS

Art 752 - 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 Ptas
- almuerzo ..... 600 Ptas
- cena ..... 600 Ptas
- hotel y estancias,
- transporte.

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

CAPITULO DECIMOCUARTO

ANTICIPO AL PERSONAL

Art 768 - El personal tiene derecho a percibir en el curso del mes un anticipo sobre su sueldo, anticipo proporcional al período del mes ya transcurrido.

DISPOSICIONES INVERSA

Art 772 - Cambio de domicilio a 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 782 - 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 costado por la Sociedad siguiendo las normas propias del caso.

Art 792 -

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.

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

CAPITULO DECIMOSEXTO

RECOMPENSAS - DISCIPLINA - SANCIONES - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art 802 - Eventualmente, la Sociedad podrá otorgar recompensas excepcionales en forma de gratificaciones en metálico - por una sola vez e incluidos 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 812 - En caso de infracciones a la disciplina, se aplicarán las sanciones previstas por la legislación laboral en vigor.

Art 822 - Las faltas leves prescribirán al cabo de 10 días, las faltas graves al cabo de 20 días, y las faltas muy graves al cabo de 30 días a partir de la fecha en que la Sociedad tenga conocimiento de los hechos, y de todas formas al cabo de seis meses de haberse cometido.

Art 832 - En caso de falta leve, la Sociedad debe notificar a los autores de la misma al tanto que les es imputable, indicandoles 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 exclusión definitiva.

Art 842 - 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 este caso, la Sociedad será obligada a efectuar una investigación rigurosa sobre el asunto en cuestión. Esta investigación deberá ser

ser 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 las decisiones 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 DECIMOQUINTO

##### FIN DEL SERVICIO

Art 504 - Resolución: En caso de dimisión, el personal no tendrá derecho a indemnización alguna.

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

- quince días naturales para el personal relacionado con la categoría A,
- treinta días naturales para el personal relacionado con las categorías C, D y E,
- cuarenta y cinco días naturales para el personal relacionado con las categorías F, G, H e I.

Art 505 - Rescisión: El despido del personal se ajustará a lo estipulado al respecto por la legislación vigente.

Art 506 - Fin de la carrera profesional: el límite de edad aparece fijado por las disposiciones contenidas en la legislación vigente en la materia (terminación de derechos).

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

Art 507 - Certificado de trabajo: una vez el contrato termine, la Sociedad expedirá al empleado el correspondiente certificado de trabajo en el que constará únicamente los siguientes extremos:

- fecha en que el empleado en cuestión ha comenzado a prestar sus servicios en la Sociedad, y fecha en que los mismos han terminado.
- naturaleza de las funciones desempeñadas.

Art 508 - Notificación a terceros: La Sociedad se reserva el derecho a poner en conocimiento de las personas con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado ha dejado de formar parte de su personal.

#### CAPÍTULO DECIMOSEXTO

##### DE LA DENUNCIA DEL CONVENIO

Art 902 - 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 automáticamente por otro período anual.

Art 912 - Transcurrida la primera anualidad de prórroga, si no se hubiere 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 DECIMOTERCERO

##### COMISION PARITARIA

Art 922 - 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

##### SALARIOS BASE EN VIGOR AL 12 DE ENERO DE 1984

A.	Notas/Organizaciones	50.000 Ptas.
B.	Informadores/Encapellonistas	60.000 "
C.3	Auxiliar Adm. sin experiencia	70.000 "
C.1	" " con experiencia	80.000 "
D.	Oficial Adm. de 2ª	90.000 "
E.	" " " 1ª	100.000 "
F.	Jefe Adm. de 2ª	110.000 "
G.	" " " 1ª	120.000 "
H.	" " " 1ª	130.000 "
I.	Jefe Superior Adm.	140.000 "

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26034

ORDEN de 29 de octubre de 1984 por la que se autoriza la construcción de una planta terminal para tratamiento de gas y el suministro de agua a la misma para el desarrollo del campo de gas «Gaviota».

Ilma. Sra.: Visto el expediente incoado a instancia de la Empresa «Nacional de Investigación y Explotación de Petróleos, Sociedad Anónima» (ENIEPSA), de fecha 2 de enero de 1984, como operadora de la asociación formada con «Murphy Spain Oil Company», «Ocean Spain Oil Company» y «Elf Aquitaine de Investigaciones Petrolíferas, S. A.», titulares de las concesiones de explotación denominadas «Gaviota I» y «Gaviota II», y para dar cumplimiento a la condición cuarta del artículo segundo, de otorgamiento de las mencionadas concesiones de explotación.

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía y cumplidos satisfactoriamente los trámites dispuesto por la Ley y el Reglamento de Hidrocarburos vigentes.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—De conformidad con lo dispuesto en la condición cuarta del artículo segundo de los Reales Decretos 1943/1983, de 1 de junio, y 1944/1983, de 1 de junio, de otorgamiento de las concesiones de explotación «Gaviota I» y «Gaviota II», se autoriza a la Empresa «Nacional de Investigación y Explotación de Petróleos, S. A.» (ENIEPSA), operadora de la asociación titular de dichas concesiones, la construcción de las instalaciones, situadas en tierra, en el término municipal de Bermeo (Vizcaya), consistentes en una planta terminal de tratamiento del gas y condensado producido y la construcción de las instalaciones para el suministro de agua a la misma según el proyecto presentado con fecha 2 de enero de 1984.

Segundo.—Las instalaciones que se autorizan deberán contar con todos los medios que permitan minimizar los riesgos que puedan afectar la seguridad del personal, del medio ambiente, de las instalaciones de las reservas de hidrocarburos y deberán cumplir con todo lo dispuesto en el Reglamento de Refinerías de Petróleos y Parques de Almacenamiento de Productos Petrolíferos, así como lo dispuesto en la Ordenación General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tercero.—Para la autorización de puesta en marcha y funcionamiento de acuerdo con lo dispuesto en el punto 3.º del artículo 2.º del Real Decreto 2135/1980, de 28 de septiembre, sobre liberalización industrial, y en el artículo 4.º de la Orden de este Ministerio de 19 de diciembre de 1980, sobre normas de procedimiento de desarrollo del mencionado Real Decreto, la Empresa «Nacional de Investigación y Explotación de Petróleos, S. A.» (ENIEPSA), deberá presentar ante la Dirección Provincial de este Ministerio en Bilbao un certificado, expedido por una Entidad colaboradora de este Ministerio en materia de medio ambiente, en el que conste que la obra ejecutada corresponde al proyecto presentado.

También y en cumplimiento de lo establecido en el mismo artículo 4.º, punto 1, y en el artículo 12 de la mencionada Orden de este Ministerio de 19 de diciembre de 1980, el acta de puesta en marcha definitiva será extendida cuando una Entidad Colaboradora de este Ministerio en materia de medio ambiente certifique que se cumplen las condiciones sobre limitación de contaminantes legalmente vigentes. El plazo de emisión de dicho certificado se fija en seis meses a partir de la puesta en marcha provisional a efectos de que tales instalaciones hayan podido ser ejecutadas y entrado en régimen normal de funcionamiento.