

12. Queda sujeta esta concesión a las disposiciones vigentes o que se dicten relativas a la industria nacional, contrato y accidentes del trabajo, y demás de carácter social.

13. Se prohíbe al concesionario verter escombros en los cauces públicos, siendo responsable de los daños y perjuicios que como consecuencia pudieran originarse y de su cuenta los trabajos que la Administración ordene para la limpieza de los escombros procedentes de las obras.

14. El depósito constituido del importe de las obras en terrenos de dominio público quedará como fianza a responder del cumplimiento de estas condiciones y será devuelto después de ser aprobada el acta de reconocimiento final de las obras.

15. Caducará esta concesión por incumplimiento de estas condiciones y en los casos previstos en las disposiciones vigentes, declarándose la caducidad según los trámites señalados en la Ley y Reglamento de Obras Públicas.

Lo que se hace público en cumplimiento de las disposiciones vigentes.

Madrid, 28 de julio de 1971.—El Director general, P. D., el Comisario central de Aguas, R. Urbistondo.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 3 de agosto de 1971 por la que se inscribe en el Registro Oficial a las Cooperativas que se citan.

Ilmos. Sres.: Vistos y estudiados los Estatutos sociales de las Cooperativas que a continuación se relacionan, así como el informe previo emitido por la Obra Sindical de Cooperación de la Delegación Nacional de Sindicatos.

Este Ministerio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.º, 7.º y 8.º de la Ley de Cooperación de 2 de enero de 1942 y 28 del Reglamento para su aplicación, de 11 de noviembre de 1943, ha tenido a bien aprobarlos y disponer su inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas de la Dirección General de Promoción Social:

Cooperativas del Campo

- Cooperativa Agropecuaria «Del Chirral», de Oria (Almería).
- Cooperativa «Comarcal Frutícola del Bajo Panadés», de Bellveí (Tarragona).
- Cooperativa Ganadera de Vacuno Lechero «Nuestra Señora del Prado», de Casas de Cáceres (Cáceres).
- Cooperativa del Campo de Explotación Comunitaria «Nuestra Señora del Rosario de Condomiñas», de San Andrés de Boimonte-Vivero (Lugo).
- Cooperativa Vitivinícola «Santiago Apóstol», de Cuevas de San Marcos (Málaga).

Cooperativas de Consumo

- Cooperativa Unión Territorial de Cooperativas de Consumo, de Oviedo (Asturias).
- Cooperativa de Enseñanza de Arangoiti «Arcopen», de Bilbao (Vizcaya).
- Cooperativa de Enseñanza Ongarai, de Ermua (Vizcaya).
- Cooperativa de Enseñanza Consumo «Ludio», de Ludio (Vizcaya).

Cooperativas Industriales

- Cooperativa Artesana de Manufacturas Textiles Adamuceña (C. A. M. T. A.), de Adamuz (Córdoba).
- Cooperativa «Instituto Español de las Industrias del Calzado y Conexas, Sociedad Cooperativa "Inescoop"», de Elda (Alicante).

Cooperativas del Mar

- Cooperativa de Producción Pesquera «Playa de Bon», de Bon-Bueu (Pontevedra).
- Cooperativa de Producción Pesquera «Stella Maris», de Bueu (Pontevedra).

Cooperativas de Viviendas

- Cooperativa de Viviendas «Productores de Covibe», de Almansa (Albacete).
- Cooperativa de Viviendas «San Nicolás de Bari», de Logroño.
- Cooperativa de Viviendas de Profesores del Colegio Universitario, de Málaga.
- Cooperativa de Viviendas «San Isidor», de Rincón de la Victoria (Málaga).
- Cooperativa de Viviendas «Nuestra Señora de las Nieves», de Torre del Mar (Málaga).

Cooperativa de Viviendas de Agricultura y Obras Públicas, de Murcia.

Cooperativa de Viviendas «Cofuma», de Toledo.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 3 de agosto de 1971.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Promoción Social.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Sabena», Líneas Aéreas Belgas, y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Sabena», Líneas Aéreas Belgas, y su personal; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical envió el expediente de dicho Convenio con el texto del mismo, suscrito el día 14 de junio de 1971, en unión de los informes y documentación reglamentaria, lo que tuvo entrada en esta Dirección General con fecha 5 de julio del mismo año;

Resultando que el Convenio tiene vigencia durante tres años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha sido otorgada la conformidad por la Comisión Delegada de Asuntos Económicos en su reunión de 12 de agosto de 1971;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y su contenido económico laboral es conforme al condicionamiento fijado en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, por lo que procede su aprobación;

Vistos los preceptos legales citados y concordantes.

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Sabena», Líneas Aéreas Belgas, y su personal.

2.º Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 13 de noviembre de 1963, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 2 de septiembre de 1971.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «SABENA», LINEAS AEREAS BELGAS

CAPITULO PRIMERO

Objeto

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

CAPITULO II

Ambito de aplicación

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

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, jubilación y traslado forzoso.

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación, salvo en lo que se refiere al baremo de salarios y vacaciones, que se aplicará con efectos retroactivos

del 1 de enero de 1971 al personal que estuviera al servicio de la Sociedad en la citada fecha de aprobación.

Art. 4.º El presente Convenio tendrá una validez de tres años desde su entrada en vigor, sin que pueda ser objeto de modificaciones durante el periodo de vigencia, y finalizará el 31 de diciembre de 1973.

Art. 5.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

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

Art. 6.º Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de «Sabena», sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (I. A. T. A.).

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 7.º La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Dicha organización incumbe exclusivamente a la Sociedad, la cual, por mediación de su personal ejecutivo, organizará el trabajo de la manera que estime más conveniente al mejor funcionamiento de sus servicios.

Art. 8.º Las instrucciones de servicio serán comunicadas por la vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Del mismo modo, todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio, serán transmitidas a través de la vía jerárquica.

Art. 9.º Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 10. 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 salvaguarda de los intereses de la Sociedad. Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos o informaciones que ellos conocen en virtud de sus propias funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la propia Dirección.

CAPITULO IV

Contratación del personal

SECCIÓN 1.ª GENERALIDADES

Art. 11. El personal será contratado, ascendido, despedido o revocado en nombre de la Sociedad y dentro de las condiciones previstas en el presente Convenio, por el Consejo de Administración, o bien por la persona o personas en quien el mismo delegue a tal efecto.

Art. 12. De una manera general, la Dirección gozará de plena libertad para admitir o rechazar a cualquiera de los candidatos que soliciten empleo en los servicios de la Sociedad.

Art. 13. Toda contratación o compromiso deberá constar por escrito, estipulando la categoría profesional, las remuneraciones a percibir y cualquiera otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de introducirse en el contrato deberá hacerse por escrito.

SECCIÓN 2.ª ADMISIÓN DE PERSONAL

Art. 14. La admisión del personal por la Sociedad se efectuará, por modo general, por la última categoría de cada subgrupo, salvo que se trate de cargos para los cuales se requieran condiciones especiales a juicio de la Sociedad o que ésta considere conveniente proveer directamente el puesto con personal extraño a la misma.

Art. 15. Las condiciones precisas para ingresar en la Sociedad serán las siguientes:

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

SECCIÓN 3.ª PERIODO DE PRUEBA

Art. 16. La contratación del personal se considerará como provisional por la Sociedad durante todo el periodo de prueba, cuya duración se fija en tres meses.

Art. 17. Durante este periodo de prueba, tanto el empleado como la Sociedad podrán dar por terminado el contrato de empleo o de trabajo, sin que exista obligación de preaviso, ni motivo de indemnización.

Art. 18. En todos los casos, el empleado percibirá durante el periodo de prueba el sueldo que haya sido convenido en el momento de la contratación, respetando siempre las cláusulas del Convenio.

Art. 19. Al cumplirse el periodo de prueba, y si la Sociedad no hace uso del derecho establecido en el artículo 17, el empleado quedará automáticamente confirmado en su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 20. Habrá de tenerse siempre en cuenta este periodo de prueba al hacerse el cómputo de la antigüedad en la Sociedad, así como para las diversas ventajas que eventualmente podrían derivarse de ella.

SECCIÓN 4.ª ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 21. 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 (eventual).
- Personal fijo o de plantilla.

SECCIÓN 5.ª PERSONAL TEMPORAL

Art. 22. El personal temporal comprenderá a los empleados contratados:

- Para sustituir a otros empleados, momentáneamente ausentes, por cualquier causa que sea.
- Para hacer frente a las necesidades de la Sociedad durante un periodo «punta».

En todos los casos, la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en la forma indicada en el artículo 13 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. 23. El personal temporal no podrá pretender un sueldo distinto al fijado en la carta de compromiso o en el contrato.

Art. 24. El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá de pleno derecho:

- A la expiración del periodo 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. 25. No habrá necesidad de preaviso ni abono de indemnización alguna al empleado temporal que cesa en sus servicios por cualquiera de los casos mencionados en el artículo anterior 24.

Art. 26. 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. 27. Cuando un empleado temporal, contratado por un periodo determinado, sea despedido por la Sociedad antes de la expiración del mismo, deberá abonarse una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a una falta grave que justifique dicha medida.

Sin embargo, si el empleado se encuentra en periodo de prueba, no le será debida indemnización alguna, según se manifiesta en el artículo 17.

SECCIÓN 6.ª PERSONAL FIJO

Art. 28. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un periodo de tiempo indeterminado y cuyo periodo de prueba haya sido cumplido.

SECCIÓN 7.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 29. Los diversos grupos y categorías de personal definidos por el presente texto lo son únicamente a título enumerativo y no entrañan, por parte de la Sociedad, la obligación de tener ocupados todos los grupos o categorías enumerados, a menos que la acumulación del trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

Art. 30. Los grupos de personal existentes en el seno de los servicios de la Sociedad en España son los siguientes:

- Grupo de Superior administrativo.
- Grupo de Administrativo.
- Grupo de Subalterno.

SECCIÓN 8.ª DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS

Art. 31. *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. 32. *Grupo Administrativo.*—Este grupo comprende cuatro subdivisiones:

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 grupos de empleados y son responsables de la buena marcha, de la actividad y del cumplimiento de las funciones asignadas a su grupo respectivo.

Su responsabilidad relativa y la importancia de la categoría respectiva que ellos mismos designan distingue a los Jefes de segunda de los Jefes de tercera.

B) Oficiales.

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

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

- Oficiales de 1.ª
- Oficiales de 2.ª

C) Informadoras-recepcionistas.

Esta subdivisión está especialmente ocupada por las señoritas de recepción, contratadas por un período de tiempo determinado.

D) Auxiliares administrativos.

Esta subdivisión comprende a quienes, sin tener iniciativa propia efectúan operaciones administrativas elementales.

Art. 33. *Grupo Subalternos.*—Este grupo comprende al personal que desempeñe funciones que, normalmente, sólo requieren unos conocimientos elementales.

En este grupo están clasificados:

- Los Ordenanzas.
- Los Botones.

SECCIÓN 9.ª COMPOSICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

Art. 34. Habida cuenta de todo lo que antecede, el detalle de la clasificación del personal se establece en la forma siguiente:

Grupo Jefes Superiores Administrativos

— Categoría L.

Esta categoría comprende:

- Delegados Regionales.
- Relaciones Públicas para España (Encargado de).
- Jefe de Contabilidad para España.

— Categoría H.

Esta categoría comprende:

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

Grupo Administrativos

— Categoría G: Jefes de 2.ª

Esta categoría comprende:

- Promotores de ventas de primer grado.
- Jefes adjuntos de campo.
- Jefes de mostrador/reservas de primer grado.

— Categoría F: Jefes de 3.ª

Esta categoría comprende:

- Secretarías de Dirección.
- Promotores de ventas de segundo grado.
- Jefes de mostrador/reservas de segundo grado.

Adjuntos de Jefe de Contabilidad

— Categoría E: Oficiales de 1.ª

Esta categoría comprende:

- Secretarías.
- Empleados de mostrador/reservas de primer grado.
- Empleados de fletes de primer grado.
- Empleados de tráfico de primer grado.
- Azafatas de tráfico de primer grado.
- Empleados contables de primer grado.

— Categoría D: Oficiales de 2.ª

Esta categoría comprende:

- Taquimecanógrafas.
- Empleados de mostrador/reservas de segundo grado.
- Empleados de flete de segundo grado.
- Azafatas de tráfico de segundo grado.
- Empleados de contabilidad de segundo grado.

— Categoría C: Auxiliares administrativos.

Esta categoría comprende:

- Empleados de mostrador/reservas de tercer grado.
- Empleados de tráfico de tercer grado.
- Azafatas de tráfico de tercer grado.
- Empleados de contabilidad de tercer grado.

— Categoría B: Informadora-recepcionista.

Esta categoría comprende:

Las señoritas del Servicio de Recepción contratadas por un tiempo determinado.

Grupo Subalternos

— Categoría A: Ordenanzas habiendo cumplido el servicio militar.

- Ordenanzas.
- Botones.

Esta categoría comprende:

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

Art. 35. La atribución de tres grados a determinado personal de Oficiales y Auxiliares administrativos responde al nivel de experiencia de los mismos en su función respectiva, representando el grado 1.º la máxima experiencia y el grado 3.º la mínima.

CAPITULO V

Mejora de sueldos. Ascensos

SECCIÓN 1.ª AUMENTOS DE SALARIOS

Art. 36. Cada una de las categorías de empleo enumeradas en el artículo 34 comprende doce grados, divididos en cinco niveles cada uno, con excepción de las categorías del grupo de Subalternos, en el cual las categorías de «Botones» y «Ordenanzas» comprenden cinco grados, y la categoría de «Ordenanzas habiendo cumplido el servicio militar», ocho grados.

Art. 37. El aumento de salarios se indica en el baremo de salarios de la manera siguiente:

	Aumento mínimo nivel × 2 ¹		Aumento máximo grado
	—		—
	Pesetas		Pesetas
Para la categoría I	200		1.000
Para la categoría H	170		850
Para la categoría G	150		750
Para la categoría F	110		550
Para la categoría E	90		450
Para la categoría D	80		400
Para la categoría C	75		375
Para la categoría A	40		200

Los aumentos de salario serán otorgados, en principio, el 1 de enero de cada año.

El aumento mínimo anual será de dos niveles por antigüedad.

Este sistema viene a sustituir y reemplazar a los trienios.

No obstante, y a partir del noveno año de servicio, los aumentos por antigüedad serán bienales y pasarán a ser, por consecuencia, bienios equivalentes a dos niveles.

Otros niveles podrán ser otorgados al mérito y constituirán, por lo tanto, aumentos voluntarios. Los aumentos al mérito no son automáticos y no se otorgarán sino una vez obtenida la debida aprobación de la Dirección en Bruselas a propuesta del Director general para España.

Los empleados cuya fecha de contratación definitiva sea posterior al 30 de junio no podrán ser incluidos en la propuesta de aumento de salarios del 1 de enero siguiente.

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

Art. 38. Los ascensos de categoría dentro de la Sociedad se registrarán 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.
- c) 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, a su juicio, no exista personal idóneo dentro de ella. Toda vacante será anunciada al personal.

Art. 39. Para la validez de los ascensos será precisa la aprobación de la Dirección General, previa propuesta de la Dirección para España.

CAPITULO VI

Prestaciones

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL

Art. 40. La semana laboral será de cuarenta y dos horas.

Art. 41. 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. 42. Los horarios se establecerán en función de las necesidades del servicio y exigencias estacionales del tráfico.

Los horarios se fijarán por la Dirección y serán sometidos a la correspondiente aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo.

Art. 43. Ningún empleado será obligado a trabajar más horas que aquellas que permiten las disposiciones legales. En particular el número de horas extraordinarias no podrá exceder de cincuenta por mes y ciento veinte por año, salvo para el personal que se halle en relación directa con el tráfico como se indica a continuación.

Art. 44. Personal en relación directa con los servicios de tráfico aéreo y de reservas.

En el transcurso del año, el tráfico aéreo de la Sociedad está sujeto a ciertas modificaciones. 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 sus obligaciones propias, pueda exigir a su personal en relación directa con el tráfico, que trabaje horas extraordinarias.

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

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

SECCIÓN 2.ª TRABAJO EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS

Art. 45. Teniendo en cuenta que determinadas actividades de la Sociedad se desarrollan sobre la base de veinticuatro horas diarias y siete días a la semana, el personal está dividido en dos grupos, con arreglo al plan del 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 domingo o en días festivos. Si esta eventualidad se produjera, la Sociedad se reserva el derecho a concederles un descanso, a título de compensación, equivalente al número de horas trabajadas, tomado en una sola vez, en la semana siguiente al domingo o día festivo trabajado.

b) Empleados pertenecientes al segundo grupo:

Podrá exigírseles que trabajen por la noche en domingos o en días festivos, siempre con la reserva de respetar las normas legales establecidas en materia de duración de jornada laboral. Estos empleados podrán ser llamados a trabajar horas extraordinarias, una vez terminada la jornada legal, hasta un máximo de catorce horas, sin que esta eventualidad pueda producirse durante dos días consecutivos ni más de diez días al mes.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 46. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia al traslado a un puesto de trabajo de aeropuerto o ciudad o viceversa.

Art. 47. 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 estén en la categoría laboral adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Art. 48. Traslado voluntario. — Pueden solicitar el traslado aquellos trabajadores de plantilla que perteneciendo al grupo y especialidad del puesto a que aspiran ostentan la categoría necesaria para desempeñar el mismo. Igualmente podrá solicitar el traslado el personal que por su categoría aún no está encuadrado definitivamente en una categoría y especialidad. También podrán solicitar traslado con carácter subsidiario aquellos que aun no teniendo la categoría necesaria o no estando encuadrados en el mismo grupo y especialidad hayan seguido con aprovechamiento los cursos o pruebas adecuados al puesto de trabajo a cubrir. En principio, podrán cursarse peticiones genéricas de traslado aun cuando no exista vacante en dicho momento. En ningún caso la fecha de la solicitud implicará prioridad en la concesión del mismo.

Art. 49. Traslado forzoso, aplicable al personal de la categoría I solamente. — Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un trabajador, la Sociedad hará, con carácter forzoso, la designación correspondiente. También se considerará forzoso el traslado que se produzca por estimarse necesaria una reducción de plantilla de alguna unidad o servicio.

Art. 50. Una vez designado el trabajador que ha de ocupar la vacante deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo 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 del nuevo destino. La Sociedad sufragará además los gastos del traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

Art. 51. La Sociedad colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a su categoría profesional y social. Cuando el alquiler de la misma exceda del 20 por 100 de los ingresos fijos totales del trabajador y éste fuera casado o viudo con hijos, la Sociedad abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año, y el 50 por 100 de dicha diferencia el segundo, desapareciendo esta ayuda al comienzo del tercer año. Si el trabajador fuera soltero o viudo sin hijos, la Sociedad le abonará el 50 por 100 del exceso durante el primer año.

Art. 52. La Sociedad podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a un mes fuera de su residencia habitual de cualquier trabajador, dándose con ello motivo a una comisión de servicio. La Sociedad designará libremente a las personas que hayan de desplazarse en comisión de servicio, y el trabajador tendrá derecho al pasaje gratuito en avión o en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal y a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

CAPITULO VIII

Viajes y dietas

Art. 53. El personal que salga de su residencia por causas de servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dietas. En el caso de que no se traslade en avión, se utilizará el medio de transporte más idóneo. El importe de las dietas completas será el aplicable según anexo II. Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

CAPITULO IX

Vacaciones

Art. 54. Se fija el periodo de vacaciones anuales en la forma siguiente:

1) Personal con veintiún años cumplidos:

Veintiséis días naturales al cumplirse el primer año de servicio, añadiéndose un día natural por año de servicio, hasta un máximo de treinta días naturales al cumplir el quinto año de servicio.

2) Personal menor de veintiún años:

Veintiséis días laborables.

Art. 55. En función de las necesidades del servicio, cada Director, Delegado o Jefe de Servicio establecerá los turnos de vacaciones del personal de su plantilla. En caso de no poder llegar el personal a un acuerdo, se considerarán los turnos establecidos por la Dirección de aplicación al personal, pudiendo éste elegir, por antigüedad, el orden en que cada uno de ellos disfrutará las vacaciones el primer año, rotando los años siguientes por el turno en que han quedado establecidos los grupos.

Art. 56. El periodo de vacaciones podrá fraccionarse en dos partes, a voluntad del personal o de la Sociedad. El turno establecida conforme al artículo anterior regirá también para el disfrute de las vacaciones fraccionadas.

Art. 57. El personal que no preste sus servicios durante todo el año disfrutará de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, computándose las fracciones por días completos.

CAPITULO X

Permisos o licencias

Art. 58. La Sociedad concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que señala:

1. Dos días laborables:

a) Enfermedad grave fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos. En el caso de que el enfermo o difunto residiera fuera del punto de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Alumbramiento de la esposa.

2) Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

3) Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos, amparado a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

Art. 59. 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. 60. El personal fijo de plantilla podrá disfrutar la licencia sin sueldo, siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Dirección, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración.

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

Art. 61. *Días festivos.*—Aparte del permiso anual y de los permisos especiales, los empleados tendrán derecho a ausentarse los días festivos. Los días festivos a considerar serán aquellos que cada año publica el «Boletín Oficial» de la provincia.

A esta lista habrá que añadir el 10 de diciembre, fiesta de la Patrona de la Aviación (Nuestra Señora de Loreto).

Sin embargo, podrá exigirse a los empleados en contacto directo con el público que efectúen un turno de rotación en dicho día.

Art. 52. *Enfermedad.*—En caso de enfermedad, el empleado deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico lo antes posible. Salvo en caso de fuerza mayor, dicha comunicación deberá hacerse el primer día laborable siguiente al de la falta de asistencia al trabajo por causa de enfermedad. El certificado de baja en el trabajo deberá ser enviado como máximo al sexto día de causar baja.

Todo empleado que por causa de enfermedad se vea obligado a ausentarse de su trabajo por más de un día, deberá someterse eventualmente al reconocimiento realizado por el médico que indique la Sociedad.

CAPITULO XI

Ausencias

Art. 63. 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 requiere la prestación o intervención del Seguro.

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

Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas mediante la presentación de los correspondientes documentos, con el fin de que no entrañen reducción o pérdida alguna de salario. Si no lo fuere, darán lugar a una reducción de salario proporcional a la duración de la ausencia en cuestión, sin perjuicio de las ulteriores acciones que pudieran derivarse una vez que se haya demostrado la mala fe del empleado.

CAPITULO XII

Excedencias

Art. 64. El personal fijo que lleve dos años, como mínimo, al servicio de la Sociedad podrá solicitar la excedencia, sin derecho a remuneración alguna.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

Art. 65. *Excedencia voluntaria.*—La Sociedad tiene plena libertad para conceder o negar la excedencia voluntaria tomando en consideración, de una parte, las razones invocadas en la petición, y de otra, las necesidades del servicio, en relación con las funciones desempeñadas por el solicitante.

La excedencia voluntaria podrá ser concedida por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure a efectos de antigüedad.

Los casos de solicitud de excedencia voluntaria y los derechos al reintegro estarán sometidos a la legislación y a la reglamentación española en la materia.

Art. 66. *Excedencia forzosa.*—Tendrá lugar en alguno de los casos siguientes:

- Nombramiento para un cargo político.
- Ejercicio de funciones dentro del marco del Movimiento Nacional o de la Organización Sindical.
- Enfermedad durante la duración de ésta.

Los casos de excedencia forzosa así como los derechos en orden de reintegro se someterán a la legislación y a la reglamentación española en la materia.

CAPITULO XIII

Remuneraciones

Art. 67. La remuneración del personal se apoya en el criterio del valor relativo de las tareas asignadas y realizadas y no sobre el del valor potencial del empleado o de su aptitud para desempeñar funciones de importancia mayor.

Art. 68. La estructura de la remuneración aparece indicada en el baremo aplicable al personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español. Dicho baremo va anexo al presente Convenio.

Art. 69. *Elementos de remuneración.*—Las cifras mencionadas para cada una de las categorías del personal en el baremo de salarios o sueldos brutos mensuales comprenden:

- El sueldo o salario base.
- La antigüedad.
- El complemento extrasalarial.

— En los salarios mínimos del baremo, de la categoría C) en adelante esta comprendida la cantidad de 200 pesetas mensuales por el conocimiento obligatorio de la lengua francesa, debido a ser ésta una de las lenguas de base de la Sociedad. La referida cantidad se elevará a 400 pesetas el 1 de enero de 1972 y a 600 pesetas el 1 de enero de 1973. Estas cifras podrán ser incrementadas, en caso necesario, con las primas siguientes.

Art. 70. *Primas por conocimientos de idiomas:*

- Prima por conocimiento del idioma inglés: Personal que hable y escriba correctamente el idioma inglés, 1.200 pesetas; personal que lo hable correctamente, 900 pesetas.
- Prima por conocimiento del idioma alemán: Personal que lo hable correctamente, 675 pesetas.

Estas primas mensuales no serán concedidas sino después de haber pasado satisfactoriamente las pruebas a las que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud. Se beneficiará de dichas primas tan sólo aquel personal cuya función lleve aneja 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. 71. *Prima de taquigrafía.*—Esta prima mensual de 900 pesetas será concedida únicamente después de haber pasado satisfactoriamente la prueba a que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud.

Se beneficiarán exclusivamente de estas primas aquellos miembros del personal cuya función entraña la utilización de este conocimiento.

Art. 72. *Prima de jeftatura.*—Esta prima mensual, que representa el 15 por 100 del sueldo bruto, no será concedida sino por la propia Dirección General, a propuesta de la Dirección.

Art. 73. *Gratificaciones. Número de mensualidades anuales.* La remuneración mensual definida anteriormente en el artículo 69 se abonará doce veces al año.

Se concederá además dos pagas extraordinarias del mismo importe que las mensualidades ordinarias definidas anteriormente, con motivo de:

- La fiesta nacional de 18 de julio.
- El día de Navidad.

El abono de estas dos pagas extraordinarias se efectuará como máximo, el día laborable que inmediatamente preceda a cada una de las dos fiestas antedichas.

CAPITULO XIV

Horas extraordinarias

Art. 74. Cuando las necesidades técnicas del servicio aconsejen la prestación de horas extraordinarias por parte del personal cuya función se halle en relación directa con el tráfico, éste estará obligado a efectuarlas en todos los casos sin derecho al percibo de remuneración las primeras treinta y cinco horas extraordinarias prestadas al trimestre.

A reserva de lo manifestado en el párrafo anterior, la jornada de trabajo será normalmente la de ocho horas; todas las horas trabajadas por encima de este límite serán consideradas como extraordinarias y abonadas con los incrementos siguientes:

- Veinticinco por ciento por las dos primeras horas de la jornada.
- Cuarenta por ciento por las horas siguientes.
- El personal femenino percibirá en todos los casos un incremento del 50 por 100, tanto por las dos primeras horas como para las restantes.
- Del mismo modo, las horas extraordinarias trabajadas en domingo, en días festivos o de noche (entre las veintihora y las seis horas) se abonarán con un aumento del 50 por 100 para todas las categorías del personal.

Estos aumentos se aplicarán al índice horario individual normal determinado por la relación entre el importe global de las catorce mensualidades en la forma definida en el artículo 73 y el número de horas normales trabajadas al año.

Art. 75. El personal de la categoría I y los promotores de ventas no tendrán derecho a remuneración por horas extraordinarias.

Art. 76. La remuneración de las horas trabajadas en domingos o en días festivos será la siguiente:

- a) Para los empleados que trabajan con un horario fijo.

Si no ha podido concederse descanso alguno a título de compensación, las horas trabajadas serán consideradas como extraordinarias y pagadas al 150 por 100 del tipo horario individual normal determinado en la forma indicada en el artículo 74.

Si la recuperación ha sido posible, corresponderá al empleado tan sólo el 50 por 100 del índice horario individual normal.

- b) Para los empleados que están en relación directa con el tráfico aéreo y trabajan con arreglo a un turno de rotación:

Las horas trabajadas en domingo serán abonadas sin aumento alguno cuando se hallen comprendidas dentro del horario regular de trabajo y cuando el empleado ha disfrutado, en la semana considerada, de un día completo de descanso.

Si, excepcionalmente, este descanso semanal no ha podido ser disfrutado, el empleado no se beneficiará de aumento alguno a título de domingo trabajado; por el contrario, las horas trabajadas en el día en que normalmente estaba previsto para su descanso, serán consideradas como horas extraordinarias.

Las horas trabajadas en días festivos podrán ser recuperadas en las mismas condiciones indicadas para los empleados del primer grupo (artículo 76-a).

CAPITULO XV

Indemnizaciones

Art. 77. *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 comida.
- Indemnizaciones en concepto de desayuno.

Su importe será el mismo que el precio exigido por el restaurante al personal de las Compañías aéreas.

Art. 78. *Condiciones para el otorgamiento de indemnizaciones en concepto de comida.*—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 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 (medianoche).

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

Art. 79. *Condiciones para el otorgamiento de la indemnización en concepto de desayuno.*—Este tipo de indemnización se concederá:

a) 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.

b) Al personal que se encuentre en el aeropuerto, como máximo, a las cero horas, y que no lo abandone hasta las tres o las seis horas.

CAPITULO XVI

Viajes y dietas

Art. 80. *Indemnización por desplazamiento.*—En caso de desplazamiento exigido por las necesidades de la Sociedad, se abonarán al personal las siguientes indemnizaciones:

Art. 81. *Desplazamiento en España.*—El importe de las indemnizaciones figura en el anexo II del presente Convenio. El mismo será susceptible de modificaciones en función de las variaciones de precios producidas en España.

Art. 82. *Desplazamiento en Bélgica.*—La cuantía de las indemnizaciones figura en el anexo II del presente Convenio. La misma será susceptible de modificaciones en función de las variaciones de precios producidas en Bélgica.

Art. 83. *Desplazamiento en otros países.*—Estas indemnizaciones serán las mismas que las abonadas a los empleados estatutarios de la Sociedad desplazados en tales países.

CAPITULO XVII

Anticipos al personal

Art. 84. El personal tiene derecho a percibir, en el transcurso del mes, un anticipo sobre su sueldo, proporcional a la parte del mes ya transcurrido.

CAPITULO XVIII

Disposiciones diversas

Art. 85. *Cambio de domicilio o de 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. 86. *Uniformes.*—El personal en contacto directo con el público vendrá obligado a llevar, durante las horas de servicio, un uniforme de un modelo determinado, el cual será costado por la Sociedad siguiendo las normas propias del caso.

Art. 87. *Higiene y seguridad.*—La Sociedad no regateará ningún esfuerzo para garantizar y mantener la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante el establecimiento de unas condiciones apropiadas de trabajo.

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

CAPITULO XIX

Recompensas, disciplina, Sanciones, Procedimiento disciplinario

SECCIÓN 1.ª RECOMPENSAS

Art. 88. Eventualmente, la Sociedad podrá otorgar recompensas excepcionales, en forma de gratificaciones en metálico o en especie a los empleados que se hayan especialmente distinguido en el servicio mediante la comisión de actos de valor o de abnegación o por la presentación de sugerencias que revelen su espíritu de inventiva y susceptibles de mejorar sensiblemente el funcionamiento de los servicios de la Sociedad.

SECCIÓN 2.ª DISCIPLINAS

Art. 89. Serán consideradas como faltas contra la disciplina en el trabajo las siguientes:

Faltas leves:

La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.
El hecho de no comunicar ni justificar a la Sociedad el motivo de la ausencia del trabajo.

Provocar discusiones o altercados violentos con sus compañeros de trabajo.

Asistir al trabajo en estado de embriaguez o embriagarse durante el mismo.

La falta reiterada de aseo personal o descuido en el vestir.

No advertir a la Sociedad de sus cambios de domicilio.

Llevarse documentos u objetos pertenecientes a la Sociedad, sin ánimo de apropiación.

Realizar gestiones o trabajos de tipo privado durante las horas de servicio.

El mal trato o la negligencia en la utilización de las máquinas o instrumentos de trabajo que le han sido confiados por la Sociedad.

La falta de educación en el trato y en las relaciones con sus compañeros de trabajo.

El deterioro de los avisos insertados en el tablón de anuncios.

Perturbar con su actitud la buena marcha del trabajo.

Faltas graves:

La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo durante cinco días al mes, o tres en cada mes, en dos meses consecutivos.

La indisciplina o la insolencia ante sus jefes.

La reiteración del estado de embriaguez durante las horas de trabajo.

La apropiación de objetos pertenecientes a la Sociedad.

La negligencia descortés o la desconsideración con el público en sus relaciones profesionales con éste.

La divulgación a personas ajenas a la Sociedad de la marcha interior de ésta.

La ausencia del trabajo al día siguiente de una fiesta sin justificación alguna.

Tomar parte en juegos de diversa índole durante las horas de trabajo en los distintos talleres y oficinas, o perturbar gravemente con su conducta la buena marcha del trabajo.

No prestar la debida atención al trabajo que le ha sido ordenado.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro empleado, firmando por él, o presentando su ficha en el lugar y puesto correspondiente.

La negligencia que entraña una desorganización del trabajo.

Ausentarse del taller o despacho o abandonar el recinto de trabajo sin la oportuna autorización para ello.

Utilizar para su uso personal y sin la debida autorización el material de trabajo de la Sociedad, incluso fuera de las horas de trabajo.

La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.

Ofender de palabra o amenazar a un compañero o a sus subordinados.

Realizar propaganda político-social en el interior de los locales de la Sociedad.

Encubrir al autor o autores de una falta grave.

Blasfemar, aunque sea por costumbre y sin que haya malicia alguna en la ofensa de Dios y de los Santos.

La reincidencia en el transcurso del año de las faltas leves.

Faltas muy graves:

La violación del secreto profesional en relación con las actividades de la Sociedad, cuando ésta ha ordenado guardarlo o cuando es inherente al cargo desempeñado, como es el caso en los Jefes.

Los actos u omisiones por fraude, robo, abuso de confianza. Los actos u omisiones que, de conformidad con la ley penal, revisten los caracteres de faltas o delitos que pueden ser perseguidos de oficio.

La indisciplina, la desobediencia o el incumplimiento inexcusable de las órdenes reglamentarias recibidas de sus superiores.

La falta de atención reiterada o la descortesía frente al público.

La aceptación de propinas o gratificaciones en asuntos que guarden relación con su empleo dentro de la Sociedad.

El transporte clandestino de objetos o mercancías de cualquier índole, de conformidad con la legislación de Aduanas o las disposiciones de la Sociedad.

La divulgación, no expresamente autorizada por la Sociedad, de datos o informes internos de ésta, relativos a los aviones, al combustible, al nombre y número de pasajeros, fechas de vuelos, etcétera.

La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento del trabajo.

Las ausencias del trabajo durante cinco días al menos, sin una causa que le justifique.

La falta grave de respeto o de consideración hacia sus superiores.

El abandono del trabajo en un puesto de responsabilidad.

Las disputas y querellas frecuentes con sus compañeros de trabajo.

Falsedad en las declaraciones de las fichas de informes cumplimentadas en el momento de la contratación o en otro cualquiera.

Reiteración en la simulación de la presencia de un empleado, firmando en su nombre o presentando su ficha en el lugar correspondiente.

La ausencia de tres días sucesivos sin autorización o justificación, o durante tres días alternos en el año, consecutivos o después de días festivos.

Intentar engañar de una manera fraudulenta al Médico nombrado por la Sociedad, con el fin de obtener un permiso con enfermedad.

Negarse a efectuar la visita periódica al Médico, prevista por el Convenio.

Negarse a comparecer ante la comisión encargada de realizar la encuesta ordenada por la Dirección con motivo de alguna falta.

El abuso de autoridad en cualesquiera circunstancias.

La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Art. 90. Podrán ser calificados también como faltas leves, graves o muy graves los hechos de carácter análogo a los anteriormente calificados.

SECCIÓN 3.ª SANCIONES

Art. 91. Independientemente de las sanciones aplicables a las faltas, los empleados de la Sociedad responderán del correcto y buen uso de los uniformes y del material que les han sido confiados. Cuando por negligencia inexcusable o maliciosa utilización las cosas duren menos tiempo del previsto, contando con un uso adecuado de las mismas, podrá llegarse a la retención del sueldo del empleado hasta cubrir el 50 por 100 del valor de las cosas mal utilizadas, en forma fraccionada.

Art. 92. Las faltas leves serán sancionadas mediante amonestación verbal o escrito, siendo anotadas en el expediente personal del interesado, con el fin de contabilizarlas y poder determinar en su día, si es preciso en caso de reiteración, la existencia de una falta grave.

Art. 93. Las faltas graves serán sancionadas con la inhabilitación para el ascenso o para obtener los aumentos de sueldo anuales, durante un periodo de tiempo no superior a los cuatro años.

Art. 94. Las faltas muy graves serán sancionadas con pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación definitiva para pasar a la categoría superior y despido.

Art. 95. Las faltas y sanciones que aparezcan en los expedientes personales de los interesados podrán ser anuladas en las siguientes condiciones:

- Las faltas de carácter leve, al año de haber sido cometidas, siempre que no se haya incurrido en una nueva en el transcurso del mismo.
- Las faltas de carácter grave, al cabo de un periodo de tres años, siempre que durante el mismo no se haya incurrido en una nueva falta grave.
- Las faltas muy graves, tras un periodo de siete años sin haber cometido una nueva falta muy grave en el transcurso del mismo.

SECCIÓN 4.ª PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 96. En casos de faltas leves, la Sociedad comunicará a los autores de las mismas el hecho que les es imputable, advirtiéndoles deberán corregirse en lo sucesivo. Esta notificación, que será hecha en el mismo mes en que se ha cometido la falta, figurará en el expediente personal de los interesados en la forma indicada en el artículo 92.

Art. 97. En los casos de faltas graves y muy graves, la Sociedad comunicará por escrito al interesado las faltas que se le imputan. En el plazo de los siete días hábiles siguientes a la comunicación, el empleado podrá pedir a su Jefe inmediato que efectúe una encuesta precisa sobre los hechos que se le imputan.

La Sociedad procederá entonces a realizar una minuciosa encuesta del caso en cuestión. Esta encuesta deberá estar terminada en un plazo de diez días; durante este periodo de tiempo, el empleado podrá presentar todas las observaciones que considere útiles a su defensa.

La decisión ha de tomarse dentro de los cinco días siguientes al término de la encuesta.

El procedimiento será obligatoriamente escrito y las notificaciones se harán por duplicado ejemplar, que habrá de firmar el interesado.

CAPITULO XX**Fin del Servicio**

Art. 98. *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 en la categoría A.
- Treinta días naturales para el personal relacionado en las categorías C, D y E.
- Cuarenta y cinco días naturales para el personal relacionado en las categorías F, G, H e I.

Art. 99. *Despido*.—El personal no podrá ser despedido, salvo en casos de comisión de faltas muy graves o de reducción de plantillas (a reserva de que esta última forma de despido sea autorizada por el Ministerio de Trabajo).

El matrimonio del personal femenino no pone fin al contrato de trabajo, salvo en los casos en que el agente femenino prefiera percibir, en concepto de compensación a su renuncia al empleo, un mes de sueldo por cada año de servicio en la Sociedad, sin que esta indemnización entregada a título de dote matrimonial pueda exceder del importe de seis mensualidades.

Art. 100. *Fin de la carrera profesional*.—El límite de edad aparece fijado por las disposiciones contenidas en la legislación vigente en la materia.

Art. 101. *Certificado de trabajo*.—Una vez que el contrato termine, la Sociedad expedirá al empleado el correspondiente certificado de trabajo, en el que constarán únicamente los siguientes extremos:

- Fecha en la 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. 102. *Notificación a terceras personas.*—La Sociedad se reserva el derecho a poner en conocimiento de las personas con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado ha dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO XXI

Otros beneficios

Art. 103. A partir del 1 de enero de 1972, la Sociedad aplicará un incremento en las tarifas de cotización a la Mutualidad Laboral de Aviación Civil en concepto de cotización para «Protección a la familia» con los porcentajes iniciales determinados a cargo de la Empresa (10 por 100) y del empleado (4 por 100). Esta mejora se realizará en dos fases: la primera, según el cuadro I, al 1 de enero de 1972, y la segunda, según el cuadro II, al 1 de enero de 1973.

CUADRO I

Tarifa	Base cotización		Mejora base + 70 %
Tarifa 3	5.460	Jefe	9.282
Tarifa 5	4.470	Oficial administrat.	7.599
Tarifa 6	4.080	Subalterno	6.936
Tarifa 7	4.080	Auxiliar administr.	6.936
Tarifa 9	4.230	Especialista técnico	7.191
Tarifa 11	2.520	Botones 18 años	4.284
Tarifa 12	1.560	Botones 16 años	2.652

CUADRO II

Tarifa	Base cotización		Mejora base + 150 %
Tarifa 3	5.460	Jefe	13.650
Tarifa 5	4.470	Oficial administrat.	11.175
Tarifa 6	4.080	Subalterno	10.200
Tarifa 7	4.080	Auxiliar administr.	10.200
Tarifa 9	4.230	Especialista técnico	10.575
Tarifa 11	2.520	Botones 18 años	6.300
Tarifa 12	1.560	Botones 16 años	3.900

ANEXO I

SABENA-ESPAÑA

Baremo de salarios

Efecto: 1 de enero de 1971. Moneda: SPP

DIRECCIÓN DE PERSONAL Y DE LAS RELACIONES SOCIALES

Ref. A. PRS. BAR. ES 3 (Difusión limitada)

Categoría A: Subalternos (Botones, Ordenanzas, Ordenanzas servicio militar cumplido).

Aum.	Botones de 14 a 17 años		Ordenanzas de 18 años y más	Ordenanzas habiendo cumplido el servicio militar	
	Min.	80	80	80	80
	Max.	200	200	200	200
	0	4.200	6.200	3.700	
1	1	4.240	6.240	8.740	26
	2	4.280	6.280	8.780	27
	3	4.320	6.320	8.820	28
	4	4.360	6.360	8.860	29
	5	4.400	6.400	8.900	30
2	6	4.440	6.440	8.940	31
	7	4.480	6.480	8.980	32
	8	4.520	6.520	9.020	33
	9	4.560	6.560	9.060	34
	10	4.600	6.600	9.100	35
3	11	4.640	6.640	9.140	36
	12	4.680	6.680	9.180	37
	13	4.720	6.720	9.220	38
	14	4.760	6.760	9.260	39
	15	4.800	6.800	9.300	40
4	16	4.840	6.840	9.340	41
	17	4.880	6.880	9.380	42
	18	4.920	6.920	9.420	43
	19	4.960	6.960	9.460	44
	20	5.000	7.000	9.500	45
5	21	5.040	7.040	9.540	46
	22	5.080	7.080	9.580	47
	23	5.120	7.120	9.620	48
	24	5.160	7.160	9.660	49
	25	5.200	7.200	9.700	50

Categoría B:
(Inf. Recept.).

(Sin prima de idiomas) Empleadas Informadoras, Recepcionistas temporales. Contratación: 12.400 a 13.000

Categoría C:
(Auxil. Administ.).

Empleados de tercer grado mostrador, reservas, tráfico, flete, contabilidad, recepción, etc.

Categoría D:
(Oficial de 2.ª).

Empleados de segundo grado mostrador, reservas, tráfico, flete, contabilidad, Azafatas de tierra, Taquígrafas, etc.

Categoría E:
(Oficial de 1.ª).

Empleados de primer grado idem más Secretarias, etc.

Categoría F:
(Jefe de 3.ª).

Secretarias de Dirección, Promotores de ventas de segundo grado, Jefes de mostrador/res segundo grado, Adjunto Jefe de Contabilidad, etc.

Categoría G:
(Jefe de 2.ª).

Promotores de ventas de primer grado, Jefes adjuntos de Campo, Jefes de mostrador/res primer grado, etc.

Categoría H:
(Jefe de 1.ª).

Delegados regionales, Jefes de Campo, Jefes de Ventas, etc.

Categoría I:

Delegados (Reps.) regionales, Encargados Relaciones Públicas, Jefes de Contabilidad para España, etc.

Categoría		C	D	E	F	G	H	I
A. an	Min. Max.	150-375	160-400	180-450	220-550	300-750	340-850	400-1.000
	0	10.200	11.700	14.200	15.700	17.200	19.200	20.200
1	1	10.275	11.780	14.290	15.810	17.350	19.370	20.400
	2	10.350	11.860	14.380	15.920	17.500	19.540	20.600
	3	10.425	11.940	14.470	16.030	17.650	19.710	20.800
	4	10.500	12.020	14.560	16.140	17.800	19.880	21.000
	5	10.575	12.100	14.650	16.250	17.950	20.050	21.200
2	6	10.650	12.180	14.740	16.360	18.100	20.220	21.400
	7	10.725	12.260	14.830	16.470	18.250	20.390	21.600
	8	10.800	12.340	14.920	16.580	18.400	20.560	21.800
	9	10.875	12.420	15.010	16.690	18.550	20.730	22.000
	10	10.950	12.500	15.100	16.800	18.700	20.900	22.200
3	11	11.025	12.580	15.190	16.910	18.850	21.070	22.400
	12	11.100	12.660	15.280	17.020	19.000	21.240	22.600
	13	11.175	12.740	15.370	17.130	19.150	21.410	22.800
	14	11.250	12.820	15.460	17.240	19.300	21.580	23.000
	15	11.325	12.900	15.550	17.350	19.450	21.750	23.200
4	16	11.400	12.980	15.640	17.460	19.600	21.920	23.400
	17	11.475	13.060	15.730	17.570	19.750	22.090	23.600
	18	11.550	13.140	15.820	17.680	19.900	22.260	23.800
	19	11.625	13.220	15.910	17.790	20.050	22.430	24.000
	20	11.700	13.300	16.000	17.900	20.200	22.600	24.200
5	21	11.775	13.380	16.090	18.010	20.350	22.770	24.400
	22	11.850	13.460	16.180	18.120	20.500	22.940	24.600
	23	11.925	13.540	16.270	18.230	20.650	23.110	24.800
	24	12.000	13.620	16.360	18.340	20.800	23.280	25.000
	25	12.075	13.700	16.450	18.450	20.950	23.450	25.200
6	26	12.150	13.780	16.540	18.560	21.100	23.620	25.400
	27	12.225	13.860	16.630	18.670	21.250	23.790	25.600
	28	12.300	13.940	16.720	18.780	21.400	23.960	25.800
	29	12.375	14.020	16.810	18.890	21.550	24.130	26.000
	30	12.450	14.100	16.900	19.000	21.700	24.300	26.200
7	31	12.525	14.180	16.990	19.110	21.850	24.470	26.400
	32	12.600	14.260	17.080	19.220	22.000	24.640	26.600
	33	12.675	14.340	17.170	19.330	22.150	24.810	26.800
	34	12.750	14.420	17.260	19.440	22.300	24.980	27.000
	35	12.825	14.500	17.350	19.550	22.450	25.150	27.200
8	36	12.900	14.580	17.440	19.660	22.600	25.320	27.400
	37	12.975	14.660	17.530	19.770	22.750	25.490	27.600
	38	13.050	14.740	17.620	19.880	22.900	25.660	27.800
	39	13.125	14.820	17.710	19.990	23.050	25.830	28.000
	40	13.200	14.900	17.800	20.100	23.200	26.000	28.200
9/ 10	41	13.275	14.980	17.890	20.210	23.350	26.170	28.400
	42	13.350	15.060	17.980	20.320	23.500	26.340	28.600
	43	13.425	15.140	18.070	20.430	23.650	26.510	28.800
	44	13.500	15.220	18.160	20.540	23.800	26.680	29.000
	45	13.575	15.300	18.250	20.650	23.950	26.850	29.200
11/ 12	46	13.650	15.380	18.340	20.760	24.100	27.020	29.400
	47	13.725	15.460	18.430	20.870	24.250	27.190	29.600
	48	13.800	15.540	18.520	20.980	24.400	27.360	29.800
	49	13.875	15.620	18.610	21.090	24.550	27.530	30.000
	50	13.950	15.700	18.700	21.200	24.700	27.700	30.200
13/ 14	51	14.025	15.780	18.790	21.310	24.850	27.870	30.400
	52	14.100	15.860	18.880	21.420	25.000	28.040	30.600
	53	14.175	15.940	18.970	21.530	25.150	28.210	30.800
	54	14.250	16.020	19.060	21.640	25.300	28.380	31.000
	55	14.325	16.100	19.150	21.750	25.450	28.550	31.200
15/ 16	56	14.400	16.180	19.240	21.860	25.600	28.720	31.400
	57	14.475	16.260	19.330	21.970	25.750	28.890	31.600
	58	14.550	16.340	19.420	22.080	25.900	29.060	31.800
	59	14.625	16.420	19.510	22.190	26.050	29.230	32.000
	60	14.700	16.500	19.600	22.300	26.200	29.400	32.200

ANEXO II

La indemnización por desplazamiento en España del personal de servicio estará dividida en la forma siguiente:

— Alojamiento y desayuno	100 pesetas
— Almuerzo o comida	175 »
— Cena	175 »
Total	750 »

En caso de invitación se deducirá el importe de un almuerzo o de una cena, según los casos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 30 de julio de 1971 por la que se proroga la reserva en zonas «Usagre», «Luces», «Sorbas», «Chovar», «Baza», «Alpujarras», bloques A, E y F de la zona «Asturias-León» y bloque D para toda clase de sustancias, exceptuados los hidrocarburos, fluidos, con levantamiento en los B y C de esta última zona.

Ilmo. Sr.: Por Orden ministerial de 15 de septiembre de 1969 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de septiembre y 4 de noviembre) se estableció la reserva provisional a favor del Estado para investigación de minerales de mercurio en las zonas delimitadas por coordenadas geográficas, cuya denominación fué:

- Zona «Usagre», comprendida en la provincia de Badajoz.
- Zona «Asturias-León» comprendida en las provincias de Oviedo y León.
- Zona «Turre», comprendida en la provincia de Almería.
- Zona «Sorbas», comprendida en la provincia de Almería.
- Zona «Chovar» comprendida en la provincia de Castellón de la Plana.
- Zona «Baza», comprendida en las provincias de Granada y Almería; y
- Zona «Alpujarras» comprendida en la provincia de Granada.

Próximo a finalizar el plazo de vigencia de estas áreas de reserva se hace preciso proceder a su prórroga, ya que las investigaciones en curso, por un lado, en una de las zonas, y la convocatoria del concurso entre Empresas privadas por Orden ministerial de 25 de junio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 22 de julio), en las demás, así lo requiere, disponiéndose al mismo tiempo la liberación de las superficies de la zona «Asturias-León», por las que no ha habido interés en la investigación por parte de las Empresas privadas.

Declarado desierto el concurso por lo que se refiere a los bloques B, C y F, según Resolución de la Dirección General de Minas de 14 de abril de 1971, y habiendo mostrado interés el Instituto Nacional de Industria por la investigación del bloque F, se entiende procedente se encomiende al mismo para conseguir un desarrollo armónico de los fines propuestos.

En consecuencia, habiendo sido consultados los Organismos correspondientes, según preceptúa el artículo 151 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, texto modificado por Decreto 1009/1968, de 2 de mayo, y siendo emitidos los informes favorables,

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas, acuerda:

1.º Levantar la reserva provisional a favor del Estado para investigación de minerales de mercurio en los bloques B y C de la zona «Asturias-León» definidos por Orden ministerial de 9 de febrero de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero), pudiéndose solicitar en los espacios libres de estas áreas permisos de investigación o concesiones directas de explotación de las sustancias que fueron objeto de reserva y dejando subsistentes los restantes bloques.

Bloque B

Area comprendida entre los paralelos 43º Norte y 43º 12' Norte y los meridianos 2º 20' Oeste y 2º 39' Norte.

Bloque C

Area comprendida entre los paralelos 42º 48' Norte y 42º 4' Norte y los meridianos 2º 20' Oeste y 1º 50' Oeste.

Los meridianos están referidos al de Madrid y los grados son sexagesimales.

2.º Dejar sin efecto las condiciones especiales que con motivo de la reserva se hubieran impuesto a los permisos de investigación y concesiones de explotación otorgados dentro de los mencionados bloques B y C.

3.º Prorrogar la reserva provisional a favor del Estado para investigación de minerales de mercurio establecida por Orden ministerial de 15 de septiembre de 1969 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de septiembre y 4 de noviembre), en las zonas denominadas «Usagre» (Badajoz), «Luces» y «Sorbas» (Almería), «Chovar» (Castellón de la Plana), «Baza» (Granada y Almería), «Alpujarras» (Granada), y por lo que se refiere a la zona «Asturias-León» (Oviedo y León), en los bloques A, D, E y F, extendida para toda clase de sustancias minerales, exceptuados los hidrocarburos fluidos en el bloque D, así determinado por Orden ministerial de 3 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de marzo) en la zona últimamente apuntada.

4.º Se encomienda al Instituto Nacional de Industria la investigación del bloque F de la zona «Asturias-León».

5.º Esta prórroga entrará en vigor a partir de la fecha del establecimiento de la reserva inicial dispuesta por Orden ministerial de 15 de septiembre de 1969, expirando a los dos años salvo el caso de que se prorrogue nuevamente de forma expresa.

6.º Para el levantamiento de la reserva, en las áreas que se definen en el número 1.º, lo dispuesto en la presente Orden ministerial entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de julio de 1971.—P. D., el Subsecretario, Fernando Benzo.

Ilmo. Sr. Director general de Minas

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Salamanca por la que se autoriza el establecimiento de la línea que se cita.

Visto el expediente incoado por la Sección de Industria de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Salamanca, a petición de «Electra de Salamanca, S. A.», domiciliada en avenida del General Mola, número 11, solicitando autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2618/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria;

Resultando que por don Amaro Risueño Honorato, actuando en representación de su esposa, doña Felicidad García Vicente, se presentó dentro del plazo escrito de alegaciones, que fué trasladado a la Empresa interesada, la que contestó al mismo también dentro del plazo reglamentario;

Considerando que la autorización administrativa y declaración en concreto de la utilidad pública para el establecimiento de la línea no lesionan los intereses a que el señor Risueño se refiere en su mentado escrito, ni limitan sus derechos amparados por el Decreto 2619/1966.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Salamanca ha resuelto:

Autorizar a «Electra de Salamanca, S. A.», la instalación de una línea de transporte de energía eléctrica, cuyas características principales son las siguientes: Trifásica, un circuito simple, 13,2 KV., 468 metros, conductores de cable de aluminio-acero de 54,6 milímetros cuadrados, sustentados por aisladores sobre apoyos de hormigón armado; tiene su origen en la línea de circunvalación en Ciudad Rodrigo y final en centro de transformación de la central de la «Compañía Telefónica Nacional de España».

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, so-