

MINISTERIO DE TRABAJO

6872

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Swissair, S. A., Suiza para la Navegación Aérea», y su personal contratado en España.

Visto el I Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Empresa «Swissair, S. A., Suiza para la Navegación Aérea», y su personal contratado en España.

Resultando que con fecha 18 de diciembre de 1978 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al I Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Swissair, S. A., Suiza para la Navegación Aérea», y su personal contratado en España, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 17 de noviembre de 1978 por las partes negociadoras, con una duración de dos años y con vigencia a partir del 1 de diciembre de 1978.

Resultando que por exceder este Convenio de los incrementos de referencia que fija el Decreto 43/1977, de 25 de noviembre, se dio opción a la Comisión negociadora para poder reconsiderar tales incrementos, no habiendo hecho manifestación alguna al respecto dentro del plazo que se dio para manifestarse acerca de tal extremo.

Considerando que esta Dirección es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente.

Considerando que si bien el Convenio no se ajusta estrictamente a los criterios salariales que señalan los Reales Decretos-leyes 43/1977, de 25 de noviembre, y 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, en especial a las revisiones salariales previstas en el artículo XVI, esto no debe constituir motivo que impida su homologación, según determina el artículo quinto, apartado 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, salvadas las advertencias que en esta Resolución se contienen.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el I Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Swissair, S. A., Suiza para la Navegación Aérea», y su personal contratado en España, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, 2, en relación con el sexto y en el séptimo, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que deja vigentes el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

2.º Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 16 de febrero de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Swissair, S. A., Suiza para la Navegación Aérea».

CONVENIO COLECTIVO ENTRE SWISSAIR Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre «Swissair» y su personal que presta sus servicios en España.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación*.

a) Territorial.—El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que «Swissair» tiene establecidos y a los que pudiera establecer en territorio español.

b) Personal.—El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que prestan sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente. Sin embargo, aquellos que desempeñan cargos directivos podrán optar por la aceptación o no de las normas del presente Convenio.

c) Vigencia.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, pudiendo ser prorrogado automáticamente de año en año si no fuera denunciado oficialmente por alguna de las partes tres meses antes de la fecha de su terminación.

Art. 3.º *Interpretación*.—Si no hubiera acuerdo entre las partes se someterá la cuestión planteada al conocimiento de la autoridad laboral competente para que por la misma se emita un dictamen.

Art. 4.º *Organización del trabajo*.—Es competencia exclusiva de la Dirección de «Swissair» la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Compañía.

Art. 5.º *Clasificación profesional*.—Todos los empleados a los que sea de aplicación este Convenio estarán encuadrados en alguna de las categorías establecidas en el cuadro de clasificación profesional que figura en el anexo primero de este Convenio.

Art. 6.º *Contratación*.—La contratación del personal se entenderá realizada por tiempo indefinido, salvo en el caso que se estipule por escrito contrato por tiempo determinado.

El personal será contratado por el Delegado general para España y estará subordinado al superior nombrado por la Delegación General.

Serán condiciones para el empleo definitivo:

- Resultado favorable de un examen médico realizado por el Facultativo que designe «Swissair».
- Presentación de un certificado de antecedentes penales.
- Superar el periodo de prueba.
- Dos referencias.

El personal que reclame privilegios especiales (por ejemplo, personas incapacitadas) deberá exponer los mismos en el momento de solicitar el puesto de trabajo o antes de finalizar el periodo de prueba.

Art. 7.º *Ingreso y periodo de pruebas*.—El ingreso en «Swissair» del personal de nueva contratación se considerará provisional durante un periodo de prueba que no excederá de tres meses para Jefes y dos meses para el resto del personal, a excepción de los no cualificados, que será de dos semanas (la denominación de estas categorías está establecida en el anexo primero sobre clasificación profesional).

Durante el periodo de prueba señalado, tanto «Swissair» como el empleado podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido con un preaviso de siete días y sin derecho a indemnización.

Una vez terminado el periodo de prueba el empleado ingresará en «Swissair», teniendo como antigüedad la misma fecha de iniciación de la prueba.

Los contratados por tiempo determinado también pasarán un periodo de prueba, pero al término del mismo no se integrarán en la plantilla de «Swissair» como fijos.

Art. 8.º *Terminación del empleo*.

- Por parte de «Swissair», la notificación será dada por el Delegado general para España.
- El empleado deberá presentar su notificación al Delegado general para España a través de su superior inmediato.
- Ambas partes deberán dar la notificación por escrito.
- Ambas partes respetarán para notificación de terminación de las relaciones laborales el plazo de quince días; en el caso de los Jefes el plazo será de un mes.
- «Swissair» se reserva el derecho de deducir la parte correspondiente del salario por cada día de retraso en la mencionada notificación.

Art. 9.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales para todos los centros de trabajo de «Swissair España».

Los horarios de trabajo quedan establecidos de la siguiente forma:

Madrid

Ventas/Administración/Contabilidad:

15-VI-15-IX.—Lunes a viernes, 08,00-14,30
16-IX-14-VI.—Lunes a viernes, 08,00-17,30 (una hora de interrupción para almuerzo de forma rotativa).

Reservas y mostrador:

Todo el año.—Lunes a viernes, 09,00-18,00 (una hora de interrupción para almuerzo de forma rotativa).

Sábado, 09,00-13,00, según el siguiente cuadro:

	Sábado	Domingo	Lunes
Primer sábado	On	—	On
Segundo sábado ...	Off	—	On
Tercer sábado	On	—	On
Cuarto sábado	Off	—	Off

Las cuatro horas trabajadas en sábado serán consideradas extras.

Para el personal que presta sus servicios en el centro de comunicaciones, dada la índole del mismo, sus horarios serán fijados conforme a las necesidades operacionales de dicho departamento.

Barcelona

Como en Madrid, en todos los departamentos.

Málaga

Como Madrid, con una hora de cierre para almuerzo.

Palma de Mallorca

Horario laboral Palma T. O.

Turno 1.—Lunes a viernes, 09,00-17,00 (una hora de interrupción para almuerzo de forma rotativa).
Sábado, 08,30-13,30.

Turno 2.—Lunes a viernes, 09,00-18,00 (una hora de interrupción para almuerzo de forma rotativa).

Horario comercial:

Lunes a viernes, 09,00-18,00.
Sábado, 08,30-13,30.

España

Aunque la Ley establece un período mínimo de descanso de treinta y seis horas, la Empresa ofrece la oportunidad de tener cuarenta y ocho horas semanales de descanso, compensando las horas que se trabajan en exceso.

Todos los empleados de aeropuerto tendrán un período mínimo de media hora y máximo de una hora para almuerzo o cena. Media hora será computada como tiempo de trabajo efectivo.

En todos aquellos departamentos en los que las jornadas de trabajo estén sujetas a planificación mediante turnos, las mismas serán conocidas por los empleados con una antelación de quince días antes de entrar en vigor.

Una vez aprobado el Convenio se hará un prorrateo de las horas trabajadas, sean a favor del empleado o a favor de «Swissair».

Este artículo está sujeto a revisión anual.

Art. 10. *Horas extraordinarias.*—Aplicable a todos los departamentos, el horario de trabajo será de cuarenta horas semanales, a excepción de los departamentos que tienen la jornada intensiva (ver artículo 9.º).

Toda hora trabajada en exceso de las establecidas según el horario de trabajo de cada departamento es considerada extraordinaria.

Se considerarán horas extraordinarias las realizadas por motivos de trabajo y que habiendo sido previamente autorizadas por el Jefe inmediato.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas, de mutuo acuerdo, o con tiempo libre, con un incremento del 50 por 100 o, si la compensación no fuera posible, serán retribuidas con un incremento del 50 por 100 sobre el importe del salario hora. Este último se fija de la forma siguiente:

remuneración bruta mensual \times 14

1953

No se tomará en consideración como tiempo de trabajo extraordinario el realizado y cuya duración no exceda de quince minutos en un solo día.

Compensación por el mínimo de horas de descanso diarias se aplica a todos los aeropuertos como actualmente se viene aplicando en Barajas.

Art. 11. *Horas festivas.*—Se entenderá por horas festivas las trabajadas por los empleados que están de servicio en domingo o días festivos así declarados oficialmente. Serán retribuidas con una compensación del 50 por 100 del importe del salario hora.

De acuerdo con el uso del tráfico aéreo las fiestas oficiales son días normales de trabajo. Los empleados que estén de servicio en esos días tendrán derecho a un día libre.

Art. 12. *Horas nocturnas.*—El personal en servicio de por lo menos treinta minutos entre las horas veintiuna y seis será compensado con el 50 por 100 del importe del salario hora. No se acumularán los pagos por horas festivas cuando las mismas coincidan con horas nocturnas o viceversa.

Art. 13. *Horas extraordinarias festivas.*—Cuando por necesidades del servicio tuvieran que ser realizadas horas extraordinarias en días festivos, éstas serán retribuidas con un incremento del 100 por 100 sobre el importe del salario hora.

Art. 14. *Remuneración.*—La remuneración mensual de los empleados de «Swissair» se compone de los siguientes conceptos:

a) Sueldo base. Es el importe establecido como tal para cada categoría profesional. Dichos sueldos están fijados en el anexo número 2 de este Convenio.

b) Aumento anual por tiempo de servicio o antigüedad. Todos los empleados de «Swissair» tienen derecho a un aumento anual equivalente al 2,5 por 100 del salario base. Estos aumentos serán hechos efectivos a partir del 1 de enero de cada año.

c) Gratificación complementaria. Esta gratificación refleja la diferente conceptualización que, en opinión de la Compañía, merece cada empleado y permite la promoción de los mismos sin necesidad de cambiar su puesto de trabajo y, en definitiva, su categoría.

«Swissair» garantiza, como mínimo, a cada uno de sus empleados una remuneración total mensual que, para las distintas categorías, se establece en el anexo número 1 de este Convenio.

En dicha remuneración total están incluidos los conceptos de sueldo base, antigüedad y gratificación complementaria.

«Swissair» queda facultada para compensar las posibles elevaciones legales del sueldo base, con una reducción equivalente de la gratificación complementaria, siempre que la remuneración mensual total sea superior a la mínima establecida legalmente.

En cualquier caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas de que vinieran disfrutando los empleados con anterioridad al presente Convenio.

Con la introducción del Convenio y la tabla salarial, los sueldos brutos mensuales actualmente en vigor serán aumentados de la siguiente manera:

	Porcentaje
Salarios bajos	10
Salarios medios	8
Salarios altos	5

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todos los empleados de «Swissair» tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes a su salario bruto mensual.

Las referidas gratificaciones extraordinarias son las siguientes:

Media gratificación en marzo.
Una gratificación d. 18 de julio.
Media gratificación en septiembre.
Una gratificación de Navidad.

Art. 16. *Revisión de salarios.*—Los salarios se revisarán anualmente a 1 de enero. Serán tomados en consideración a tales efectos los índices del coste de la vida que para el conjunto nacional publica el Instituto Nacional de Estadística.

No obstante lo anterior, los salarios serán revisados semestralmente y/o cuando el índice del coste de la vida para el conjunto nacional desde la última revisión supere el 10 por 100.

Art. 17. *Compensación por gastos de comida y de transporte.*

1. *Compensación por gastos de comida.*—Se establece como compensación o contribución para gastos de comida las siguientes cantidades:

Desayuno: 50 pesetas, para los empleados cuyas jornadas laborales empiezan a las siete o antes.

Comida: 200 pesetas, para los empleados cuyas jornadas laborales empiezan a las trece o antes y que terminen su trabajo a las quince treinta o más tarde.

Cena: 200 pesetas, para empleados cuyas jornadas laborales empiezan a las veinte treinta o antes y que terminen su trabajo a las veintidós treinta o más tarde.

2. *Compensación por gasto de transporte.*—Se establecen como compensación de gastos de transporte las siguientes cantidades:

Viajes de servicio en vehículo propio, autorizados por el Representante exclusivamente, 10,50 pesetas por kilómetro.

Madrid-personal del aeropuerto:

Invierno.—Turno salida SR657. Taxi Residencia/Terminal: 200 pesetas.

Verano.—Turno salida SR657. Domingos y días festivos así declarados oficialmente: 200 pesetas.

Para todos los turnos.—Bus terminal/Aeropuerto/Terminal: 50 pesetas.

Barcelona-personal del aeropuerto:

Para todos los turnos abono mensual de tren: 1.505 pesetas.

Palma-personal del aeropuerto:

Compensación mensual: 4.200 pesetas (en caso de ausencia de los empleados durante más de siete días consecutivos, este importe se reducirá de forma prorrateada).

Málaga-personal del aeropuerto:

Compensación mensual: 1.260 pesetas (en caso de ausencias de los empleados durante más de siete días consecutivos, este importe se reducirá de forma prorrateada).

Málaga-personal d. la ciudad:

Compensación mensual para los empleados que residen en Málaga y tienen que trasladarse a Torremolinos: 2.002 pesetas. Este artículo se revisará cada año.

Art. 18. *Viajes de servicio.*—Los empleados en viaje de servicio autorizado por «Swissair» tendrán derecho a percibir una dieta diaria de alimentación de acuerdo con las cantidades fijadas por la Compañía.

Si el viaje de servicio se realizara en vehículo propio corresponderá el pago de la cantidad fijada por «Swissair» por cada kilómetro.

Si durante la asistencia a un curso en el extranjero o durante un viaje de servicio coincidiera con un día festivo español, así declarado oficialmente, el empleado tendrá derecho a un día libre en compensación.

Si el desplazamiento para asistir a un curso o por motivos de viajes de servicio, tuviera que realizar durante domingo o día festivo español, así declarado oficialmente, el empleado tendrá derecho a compensar el tiempo empleado desde que sale de su domicilio hasta su llegada al hotel del lugar de destino o viceversa, necesariamente con tiempo libre.

No corresponderá pago alguno por horas festivas o nocturnas en los casos anteriores.

Art. 19. *Vacaciones*.—Todos los empleados tendrán derecho a las siguientes vacaciones remuneradas:

Veintiséis días naturales. Después de dos años de empleo se concederá un día adicional por cada año hasta llegar a un máximo de treinta días naturales.

Como regla general, las vacaciones deberán disfrutarse de forma ininterrumpida. En casos excepcionales, ya sea por petición del empleado o por necesidades del trabajo, podrán dividirse en dos periodos, uno de los cuales en verano (junio a septiembre) y tendrá que ser, como mínimo de quince días. Las vacaciones serán fijadas en forma rotativa (no se tendrá en cuenta la antigüedad), dando así la oportunidad a todos los empleados de disfrutar de vacaciones durante julio y agosto.

Las vacaciones serán siempre disfrutadas dentro del año natural, sin que puedan acumularse de un año para el siguiente. Mientras el contrato de trabajo del empleado estuviese en suspensión, este último no tendrá derecho a vacaciones.

Durante las vacaciones no le será permitido al empleado destinarlas a un fin distinto del que las motiva, es decir, el descanso.

Las vacaciones sólo serán compensadas en metálico si el contrato de trabajo finalizara antes de que el empleado las hubiera disfrutado.

Art. 20. *Licencias retribuidas*.—«Swissair» concederá licencias retribuidas a sus empleados cuando se den alguna de las causas siguientes:

- Por matrimonio del empleado, diez días naturales.
- Por traslado de domicilio con mudanza, dos días naturales.
- Por cambio de domicilio sin mudanza, un día natural.
- Por alumbramiento de la esposa, dos días naturales.
- Por enfermedad o intervención grave de cónyuge, hijos, madre o padre de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas, dos días naturales.
- Por fallecimiento de cónyuge, hijos, tres días naturales.
- Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos, hermanos, dos días naturales.
- Por matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.

En los supuestos antes mencionados, si el empleado está obligado a desplazarse de su punto de residencia, se aplicará un día natural más.

Art. 21. *Servicio militar*.—El personal masculino que preste su servicio militar percibirá de «Swissair» la mitad de su remuneración mensual, computándosele el tiempo de permanencia en filas a efectos de antigüedad.

Cuando las obligaciones militares del empleado le permitieran acudir al centro de trabajo diariamente, por lo menos media jornada, y siempre que lo anterior fuera posible para la organización del trabajo, aquél tendrá derecho a su remuneración mensual total.

Las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en este Convenio se abonarán al personal que preste su servicio militar en el mismo porcentaje que la remuneración mensual.

Art. 22. *Enfermedades o accidentes*.—En caso de enfermedad o accidente, el empleado deberá avisar a su Jefe inmediato lo antes posible, detallando la enfermedad o accidente y su posible duración.

Al tercer día de su ausencia, como máximo, el empleado deberá presentar el certificado médico emitido por la Seguridad Social en el que se especifique la enfermedad o accidente y la duración prevista de su ausencia.

En los supuestos de enfermedad o accidente en general, «Swissair» conservará el puesto al empleado por el tiempo de un año, siempre que este último se someta a los controles de inspecciones que pudiera fijarle la Compañía y Seguridad Social.

Excluyendo el supuesto de enfermedad o accidente que no fuera de trabajo durante el periodo de prueba, y de enfermedad o accidente por causas deliberadas o resultantes de negligencia, «Swissair» retribuirá durante la enfermedad de sus empleados la remuneración total mensual de éstos, con los siguientes límites:

- Para el personal de plantilla con antigüedad inferior a un año, hasta un mes de remuneración.
- Para el personal de plantilla con antigüedad entre un año y dos, hasta tres meses de remuneración.
- Para el personal de plantilla con antigüedad superior a dos años, hasta seis meses de remuneración.

En los supuestos de accidente de trabajo el empleado percibirá su remuneración mensual durante el tiempo máximo de un año.

Para poder disfrutar de los beneficios anteriores los empleados deberán cumplir con todos los procedimientos que les señale «Swissair», referidos a la justificación de la enfermedad, así como el someterse a los controles e inspecciones que la Compañía crea oportunos.

Art. 23. *Uniformes*.—«Swissair» determinará qué empleados deberán vestir uniforme de la Compañía.

Se establecen las siguientes cantidades, en concepto de gastos de limpieza:

- Personal femenino:
- Aeropuertos, 800 pesetas al mes.
- Ciudades, 730 pesetas al mes.

Las cantidades señaladas podrán variar si se introdujeran distintos uniformes a los actuales:

«Swissair» determinará el periodo de duración de los uniformes.

«Swissair» abonará a los empleados que usen uniforme, mediante la exhibición del correspondiente recibo, el 75 por 100 de coste de los zapatos, con un máximo de hasta 3.000 pesetas.

En todo lo no previsto en este Convenio se aplicará el Reglamento de uniformes de «Swissair».

Art. 24. *Obligaciones del personal*.—El empleado dedicará su total capacidad de trabajo a las tareas que le hayan sido encomendadas, apoyará y ayudará a sus compañeros en el desarrollo de sus obligaciones.

El personal no debe trabajar en otras actividades remuneradas, a no ser que así hubiera sido autorizado por la Delegación General para España.

Los empleados ejecutarán conscientemente las órdenes dadas por sus superiores, cumplirán con las instrucciones del servicio y reglas establecidas haciendo todo lo posible por promover los intereses de la Compañía, absteniéndose de hacer cualquier cosa que pueda perjudicarla.

Por su conducta, dentro y fuera del trabajo, el personal debe probar que es digno de la estima y confianza que «Swissair» ha depositado en él al confiarle su puesto.

En la realización de su trabajo, el personal será disciplinado en todos los aspectos.

Los empleados estarán en todo momento bien presentados; si llevasen uniforme, su apariencia debe estar de acuerdo con el Reglamento de Uniformes.

El personal comunicará inmediatamente a su superior cualquier cambio de situación (estado civil, cambio de domicilio, etcétera).

Cuando esté en contacto con el público, superiores, compañeros de trabajo y las autoridades, su conducta debe ser educada y correcta.

Todo el personal de «Swissair» mantendrá estricto secreto respecto a todos los asuntos de los que tenga conocimiento por su trabajo en «Swissair», particularmente si así lo exigiese la naturaleza del caso o si así lo fuera ordenado por «Swissair». Esta obligación seguirá en vigor después de la terminación del empleo.

Resulta una ofensa contra la confianza depositada en el personal de «Swissair» pedir, prometer o aceptar regalos, préstamos u otros beneficios del personal o firmas que desean establecer o mantener relaciones comerciales con «Swissair».

Como Compañía aérea internacional, «Swissair» da una gran importancia que su personal cumpla correctamente las regulaciones de Aduanas. Contrabando e infracciones contra las regulaciones de moneda extranjera por personal de «Swissair», aunque se cometan con ocasión de viajes particulares, se considera una grave violación del deber y representan una causa de despido.

Por Monopolio de Correos, se entiende, entre otras cosas: El exclusivo derecho de la administración de correos y postal de efectuar el transporte de cartas, tarjetas y determinados paquetes. Se exceptúan los envíos de carácter oficial de «Swissair» y otras Compañías aéreas. El personal es responsable de que se cumplan las regulaciones del Monopolio de Correos.

Art. 25. *Reglas de disciplina*.—En caso de violaciones de sus obligaciones, ya sean intencionadas o por negligencia, la Dirección de la Compañía se reserva las siguientes medidas:

- Advertencia oral.
- Advertencia por escrito.
- Advertencia de despido inmediato (sin preaviso).
- Despido.

Las anteriores medidas se tomarán, cuando proceda, después de una investigación completa en la que se dará al empleado la posibilidad de efectuar alegaciones en su propia defensa.

Art. 26. *Promoción y ascenso*.—«Swissair» cuidará de la formación y promoción de sus empleados para ampliar sus conocimientos personales en razón de las necesidades del servicio.

En el supuesto de que existieran vacantes en puestos de trabajos fijos, «Swissair» informará al personal para que puedan las mismas ser ocupadas por los empleados de la Compañía. Todos los empleados interesados en ocupar una vacante deberán informar a «Swissair» en este sentido dentro del plazo que a tal efecto se establezca, debiendo someterse a cuantos tests o exámenes estime la Compañía convenientes. Si dentro de la Compañía no existiese ningún empleado que, a juicio de esta última, reuniese las cualidades necesarias para ocupar dicha plaza, ésta será ocupada por personal de nueva contratación.

Se tendrá en cuenta a la hora de cubrir las vacantes la antigüedad de los solicitantes.

En el caso de que un empleado sea elegido para ocupar una vacante o para un ascenso, el paso, tanto a la vacante como a

la categoría superior, en su caso, estará sujeto a un período de prueba de dos meses. Una vez transcurrido el período de prueba, y si el empleado lo superase, tendrá derecho al aumento de la remuneración que corresponda.

Art. 27. *Traslados.*—Se entiende por traslados todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del empleado. No se considerará traslado el paso de un puesto de trabajo del aeropuerto a la ciudad o viceversa, y dentro de un mismo centro de trabajo.

Cuando el traslado no fuera permanente, el empleado percibirá las dietas que correspondan conforme a las cantidades fijadas por la Compañía. Se considerará permanente el cambio de puesto de trabajo que tenga una duración superior a seis meses.

Los traslados podrán tener lugar por petición del personal o de la Compañía. En cualquier caso, para que los mismos puedan tener lugar habrá de existir mutuo acuerdo.

En todo traslado la Compañía, teniendo en cuenta sus regulaciones y sus disponibilidades o las de otras Compañías transportistas, facilitará los pasajes de sus empleados para que puedan viajar al punto de origen con el fin de visitar a sus familias.

Art. 28. *Seguros.*

1. Seguro Social obligatorio.—Los empleados de «Swissair» están asegurados en la Seguridad Social Obligatoria Española y percibirán en consecuencia todos los beneficios y protecciones que de ello se deriven.

2. Seguro adicional.—Los empleados de «Swissair» serán automáticamente asegurados por la Compañía en un seguro suizo para cubrir todas las necesidades respecto a accidentes en el trabajo o fuera del trabajo, como complemento a los pagos de la Seguridad Social española y dentro de límites establecidos en la correspondiente póliza de seguros (Compañía de Seguros «Winterthur», para accidentes y fallecimiento). Los gastos de este seguro correrán a cargo de la Compañía.

El seguro arriba mencionado no incluye riesgos como: servicio militar, participación en huelgas, peleas, tumultos y riesgos especiales y mutilación voluntaria.

En general, todos los accidentes deben notificarse inmediatamente al superior competente, que por su parte informará al Seguro de Personal para el Extranjero por vía de servicio.

3. Jubilación, incapacidad y fallecimiento.—A partir del 1 de enero de 1979, todos los empleados de «Swissair» están obligatoriamente cubiertos por el plan local «Winterthur» para la jubilación, que también incluyen los riesgos de incapacidad y fallecimiento. Los gastos se dividirán entre el personal y la Compañía por lo que se refiere a jubilación, siendo los demás gastos por cuenta de esta última.

Art. 29. *De los Delegados de personal.*—Los Delegados de personal son los representantes de todos aquellos empleados a los que les es de aplicación este Convenio.

Actuarán como portavoces de los empleados, sometiendo sus propuestas a la Dirección.

Los Delegados de personal actuando conjuntamente elaborarán normas relativas a las relaciones laborales entre «Swissair» y sus empleados en España, para proponer dichas normas a la Compañía.

Los Delegados de personal actuarán como órgano consultivo para cuantos asuntos de carácter general sobre las relaciones laborales pudieran plantearse por cualquiera de las partes.

Los Delegados de personal tendrán las atribuciones, derechos y obligaciones que les sean fijadas por las Leyes laborales.

DISPOSICION FINAL

En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprebara alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de diciembre de 1978.

ANEXO PRIMERO

Categorías profesionales/Tabla salarial

Categorías	Sueldo mensual mínimo bruto — Pesetas
Empleados subalternos:	
Subalternos entre dieciséis y dieciocho años ...	22.500
Oficial de tercera:	
Conductor	
Subalternos con más de dieciocho años	
Operador de teléfonos sin experiencia	
Secretaría sin experiencia	30.000
Agente de mostrador y reservas sin experiencia.	
Agente del aeropuerto (pasajeros y carga) sin experiencia	
Personal administrativo sin experiencia	
Teletipista sin experiencia	

Categorías	Sueldo mensual mínimo bruto — Pesetas
Oficiales de segunda:	
Conductor con experiencia	
Operador de teléfonos con experiencia	
Secretaría con experiencia	
Agente de mostrador y reservas	39.200
Agente del aeropuerto (pasajeros y carga)	
Contable «junior»	
Cajero «junior»	
Teletipista con experiencia	
Oficiales de primera:	
Secretaría de ventas	
Agente de mostrador y reservas (Senior Agent).	
Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Senior Agent)	48.600
Contable y Cajero	
Teletipista (Senior Agent)	
Promotor de ventas	
Jefe de tercera:	
Secretaría de dirección	
Agente de mostrador y reservas (Lead Agent) ...	
Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Lead Agent)	55.650
Contable (Senior)	
Teletipista (Lead Agent)	
Promotor de ventas con experiencia	
Jefes de segunda:	
Supervisor de mostrador y reservas	
Agente del aeropuerto, pasajeros y carga (Supervisor)	70.350
Jefe de comunicaciones	
Promotor de ventas (Senior)	
Supervisor Contable	
Jefes de primera	75.000

ANEXO SEGUNDO

	Pesetas
1. Subalternos (entre dieciséis y dieciocho años) ...	11.010
2. Oficial de tercera	18.000
3. Oficial de segunda	20.650
4. Oficial de primera	25.400
5. Jefe de tercera	27.000
6. Jefe de segunda	28.600
7. Jefe de primera	29.400

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6873

ORDEN de 7 de febrero de 1979 por la que se cancela la inscripción de la Empresa «Mott, Hay & Anderson» en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología,

Este Ministerio ha dispuesto la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 817/1968, de 4 de abril, de la Empresa «Mott, Hay & Anderson», a petición de la propia Empresa.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 7 de febrero de 1979.—P. D., el Subsecretario, Manuel María de Uriarte.

Ilmo. Sr. Director general de Promoción Industrial y Tecnología