

se celebrarán conforme a los programas establecidos por la Dirección de la Empresa, y el Tribunal estará compuesto por dos representantes de la Dirección (uno de los cuales actuará como Presidente), otro nombrado por el Comité de Empresa o Delegado de Personal y otro por el empleado más antiguo de la categoría de las plazas convocadas.

Siempre que en un centro de trabajo existan vacantes de Auxiliares, los Ordenanzas y Botones podrán optar, con carácter preferente, siempre que lo soliciten, a cubrir las citadas vacantes, previa superación de las pruebas adecuadas a cada caso (aptitudes, conocimientos, pruebas psicotécnicas, etc.), que serán establecidas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el profesigramas de cada puesto.

Art. 41. En cuanto al período de prueba se estará a lo establecido en la legislación vigente.

El empleado, durante el período de prueba, no podrá participar en las oposiciones que se convoquen por la Empresa.

CAPITULO VIII

Comisión de Vigilancia

Art. 42. Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite será sometida a la consideración de una Comisión Paritaria integrada por tres representantes designados por cada una de las partes negociadoras.

En caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, se elevará informe a la autoridad laboral para su resolución, todo ello conforme a la legislación vigente.

Comisión Mixta

Art. 43. A los efectos determinados en los artículos 22, 35, 37 y 38 del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres nombrados directamente por los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de Las Rozas y Madrid, designados de entre ellos mismos. Esta Comisión será presidida por una de las tres personas designadas por la Sociedad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La entrada en vigor de los derechos y obligaciones regulados en este Convenio tomará efecto el 1 de enero de 1980.

Segunda.—Aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, se considera automáticamente rectificado el vigente Reglamento de Régimen Interior, en cuanto resulte modificado por las disposiciones de aquél.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Para los empleados que al 31 de diciembre de 1971 hubieran venido gozando del salario mínimo familiar reconocido por el artículo 19 del Convenio de 20 de marzo de 1970, y no reunieran las condiciones que se señalan en el Convenio actual, percibirán los emolumentos de Oficial segundo.

Segunda.—Los empleados que al 31 de diciembre de 1977 venían percibiendo el plus de especialización establecido en el artículo 37 de la vigente Ordenanza Laboral y el artículo 16, apartado II, del Convenio Colectivo, continuarán percibiéndolo, calculándose el 20 por 100 del salario base más la antigüedad de cada uno.

DISPOSICION FINAL

Unica.—Corrección de erratas. La Comisión Paritaria, en su primera reunión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la eventual corrección de erratas.

5311

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España.

Visto el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España;

Resultando que con fecha 4 de enero de 1980 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de 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 13 de diciembre de 1979 por las partes negociadoras, con vigencia de 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1980;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como 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 a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no observándose en las cláusulas de este Convenio Colectivo oposición o infracción a norma alguna de derecho necesario procede su homologación, con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo para la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—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 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 22 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Compañía SABENA («Sociedad Anónima Belga para la Explotación de Navegación Aérea») y su personal contratado en España.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA COMPAÑIA «SABENA» Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Objeto

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

CAPITULO II

Ambito de aplicación

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

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

Art. 3.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1979 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1980, siendo prorrogable, tácitamente de año en año si en el plazo de tres meses, anteriores a la fecha de su terminación, no se solicitara oficialmente su revisión o rescisión.

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

Si el Ministerio de Trabajo 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. 5.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 del Transporte Aéreo (IATA).

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.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. 7.º Las instrucciones de servicio serán comunicadas por vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Del mismo modo, todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio serán transmitidas a través de la vía jerárquica.

Art. 8.º Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 9.º Los empleados deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicio que les sean transmitidas, así como las instrucciones que les sean dadas, tanto verbalmente como por escrito, cumpliendo su cometido con el máximo celo, corrección y exactitud. En todo momento deberán velar por la salvaguardia de los intereses de la Sociedad. Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos e informaciones que ellos conocen en virtud de sus propias funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la propia Dirección.

CAPITULO IV

Contratación del personal

SECCION PRIMERA. GENERALIDADES

Art. 10. 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. 11. De una manera general, la Dirección gozará de plena libertad para admitir o rechazar cualquiera de los candidatos que soliciten empleo en los servicios de la Sociedad.

Art. 12. Toda contratación o compromiso deberá constar por escrito, estipulando la categoría profesional, las remuneraciones a percibir y cualquiera otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de introducirse en el contrato deberá hacerse por escrito.

SECCION SEGUNDA. ADMISION DE PERSONAL

Art. 13. La admisión del personal por la Sociedad se efectuará siempre por la última categoría de cada subgrupo, salvo que se trate de cargos para los cuales se requieran condiciones especiales, tales como directivos, o la necesidad de cubrir un puesto de trabajo para el que no existe personal idóneo en la plantilla de la Sociedad.

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

Art. 14. Las condiciones necesarias para ingresar en la Sociedad serán las siguientes:

a) Buena salud y aptitud física y psíquica suficientemente acreditadas mediante examen médico, si la Sociedad lo considera preciso.

b) Superar un examen o test adaptados al empleo a ocupar.

c) Aceptar el control médico sistemático que tendrá lugar cada año, efectuado por el Médico asignado o aceptado por la Sociedad.

SECCION TERCERA. PERIODO DE PRUEBA

Art. 15. En toda relación de trabajo podrá fijarse por escrito un período de prueba, que para los Técnicos titulados tendrá una duración máxima de seis meses y para el resto del personal no podrá exceder de tres meses, salvo para el personal no cualificado, cuyo período de prueba en ningún caso podrá exceder de dos semanas.

Art. 16. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria podrá ser recogida en el contrato de trabajo como causa que autorice a interrumpir el período de prueba.

Art. 17. En todos los casos, el empleado percibirá durante el período de prueba el sueldo que haya sido convenido en el momento de la contratación, respetando siempre las cláusulas del Convenio.

Art. 18. Al cumplirse el período de prueba, y si la Sociedad no hace uso del derecho establecido en el artículo 16, el empleado quedará automáticamente confiado a su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 19. Habrá de tenerse siempre en cuenta este período de prueba al hacerse el cómputo de la antigüedad en la Sociedad, así como para las diversas ventajas que eventualmente podrían derivarse de ella.

SECCION CUARTA. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 20. De acuerdo con la naturaleza de su contrato (de duración determinada o indeterminada), el personal será clasificado en cualquiera de las dos grandes categorías siguientes:

Personal temporal.

Personal fijo o de plantilla.

SECCION QUINTA. PERSONAL TEMPORAL

Art. 21. 1. El personal temporal comprenderá a los contratados:

a) Para la realización de obra o servicio determinado.

b) Para la prestación de trabajos eventuales, para hacer frente a las necesidades de la Empresa en periodos «punta».

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

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

3. En todos los casos, la situación del empleado temporal deberá ser expresamente estipulada y aceptada por escrito en la forma indicada en el artículo 12 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. 22. El personal temporal no podrá pretender un sueldo distinto al fijado en la carta de compromiso o en el contrato.

Art. 23. El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá de pleno derecho:

A la expiración del período por el que han sido contratados.

En el momento en que se hagan cargo de sus funciones los empleados a los cuales estaban sustituyendo.

Art. 24. La Empresa habrá de notificar al trabajador temporal la terminación del contrato con quince días de anticipación, salvo que el contrato contenga fecha determinada para su expiración. La terminación del contrato no dará derecho a indemnización alguna, excepto en el caso del apartado a) del número 1 del artículo 21, cuando el trabajo exceda de un período de tiempo superior a dos años; en tal caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

Art. 25. 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. 26. Cuando un empleado temporal, contratado por un período determinado, sea despedido por la Sociedad antes de la expiración del mismo, deberá abonársele una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a una falta grave que justifique dicha medida.

Sin embargo, si el empleado se encuentra en período de prueba, no le será debida indemnización alguna, según se manifiesta en el artículo 16.

SECCION SEXTA. PERSONAL FIJO

Art. 27. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un período de tiempo indeterminado y cuyo período de prueba haya sido cumplido.

SECCION SEPTIMA. CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 28. Los diversos grupos y categorías de personal definidos por el presente texto lo son únicamente a título enumerativo y no entrañan por parte de la Sociedad la obligación de tener ocupados todos los grupos o categorías enumeradas, a menos que la acumulación del trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

Art. 29. Los grupos de personal existentes en el seno de los servicios de la Sociedad en España son los siguientes:

Grupo Superiores Administrativos.

Grupo Administrativos.

Grupo Subalternos.

SECCION OCTAVA. DEFINICION DE LOS GRUPOS

Art. 30. *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, servicio 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 H.

Art. 31. *Grupo Administrativos.*

a) Jefes.

Esta subdivisión comprende a todos aquellos empleados que, poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos necesarios sobre el funcionamiento de ciertos servicios de la Sociedad, se hallan

al frente de puestos de gran responsabilidad o para cuyo desempeño se precisa una elevada experiencia o formación.

Su mayor experiencia, responsabilidad o conocimientos distingue al Jefe Administrativo de segunda respecto al de tercera.

b) Oficiales.

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

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

Oficiales de primera.
Oficiales de segunda.

c) Informadoras-Recepcionistas.

Esta subdivisión está especialmente ocupada por las señoritas de Recepción.

d) Auxiliares Administrativos.

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

Art. 32. *Grupo Subalterno*.—Este grupo comprende al personal que desempeña funciones que normalmente sólo requieren unos conocimientos elementales.

En este grupo están clasificados:

Los Ordenanzas.
Los Botones.

SECCION NOVENA. COMPOSICION DE LAS CATEGORIAS

Art. 33. 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 I.

Esta categoría comprende:

Director Comercial para España.
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 segunda.

Esta categoría comprende:

Promotores de Ventas de primer grado.
Jefes adjuntos de Campo.
Jefes de Mostrador/Reservas de primer grado.
Secretaría de Dirección para España.

Categoría F. Jefes de tercera.

Esta categoría comprende:

Promotores de Ventas de segundo grado.
Empleados de Mostrador/Reservas de segundo grado.
Adjuntos del Jefe de Contabilidad.
Empleados de Mostrador/Reservas de primer grado.
Secretarías de Dirección y Delegación.
Empleados de Tráfico de primer grado.
Azafatas de Tráfico de primer grado.

Categoría E. Oficiales de primera.

Esta categoría comprende:

Secretarías.
Empleados de Mostrador/Reservas de segundo grado.
Empleados de Fletes de primer grado.
Empleados de Tráfico de segundo grado.
Azafatas de Tráfico de segundo grado.
Empleados Contables de primer grado.

Categoría D. Oficiales de segunda;

Esta categoría comprende:

Taquimecanógrafas.
Empleados de Mostrador/Reservas de tercer grado.
Empleados de Flete de segundo grado.
Empleados de Tráfico de tercer grado.
Empleados de Contabilidad de segundo grado.

Categoría C. Auxiliares Administrativos.

Esta categoría comprende:

Empleados de Tráfico y Contabilidad sin experiencia.

Categoría B. Informadora-Recepcionista.

Esta categoría comprende las señoritas del servicio de Recepción.

Grupo Subalternos

Categoría A.

Esta categoría comprende:

Ordenanzas con el Servicio Militar cumplido.
Ordenanzas de dieciocho o más años de edad.
Botones de catorce a dieciocho años de edad.

Art. 34. La atribución de uno u otro grado al personal administrativo responde a su nivel de experiencia en la función respectiva, representando el grado primero la máxima experiencia y el grado segundo la mínima.

CAPITULO V

Aumentos de salarios. Ascensos

SECCION PRIMERA. AUMENTOS DE SALARIOS

Art. 35. a) Para el aumento de salarios por antigüedad se seguirá el sistema de trienios al 7,5 por 100 sobre el sueldo total —trienios en número ilimitado—, pagaderos por años vencidos al 2,5 por 100.

b) Por otra parte, los sueldos serán revisados:

1. El 1 de enero de 1979, aplicando el porcentaje correspondiente a la comparación del índice general nacional de los precios del consumo respecto del correspondiente a 1 de enero de 1978, incrementado en tres puntos; el incremento global de los sueldos en la Empresa se aplicará a los trabajadores repartiéndolo el 50 por 100 de su cuantía en forma lineal entre todo el personal, y el 50 por 100 restante, proporcionalmente al sueldo que percibe cada trabajador.

2. El 1 de enero de 1980, aplicando el porcentaje correspondiente a la comparación del índice general nacional de los precios del consumo respecto del correspondiente a 1 de enero de 1979, incrementado en tres puntos; el incremento se aplicará en la forma señalada en el párrafo anterior.

3. El 1 de julio de 1979 y el 1 de julio de 1980 se revisarán los sueldos, aplicando los porcentajes correspondientes a las comparaciones de los índices generales nacionales de los precios del consumo de dichas fechas con los correspondientes a 1 de enero de 1979 y 1 de enero de 1980. Los incrementos deducidos de la aplicación de estas revisiones serán absorbidos en los resultantes de la aplicación de la revisión prevista a 1 de enero de 1980 y en cuanto a la de julio de 1979, y a la que se pueda establecer para primeros de 1981 respecto de la de julio de 1980.

4. Las revisiones se harán en las fechas señaladas, con los porcentajes que en ellas sean conocidos, regularizándose, con efectos a las fechas fijadas cuando se conozcan los índices reales correspondientes.

SECCION SEGUNDA. ASCENSOS

Art. 36. Los ascensos de categoría, dentro de la Sociedad, se regirán por las normas siguientes:

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

La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a la contratación de nuevo personal en el caso de que se demuestre, mediante prueba de ascenso entre los solicitantes, la no existencia de personal idóneo dentro de ella, o el personal propio carezca de las condiciones, requisitos o títulos necesarios. Toda vacante será anunciada al personal tan pronto como se conozca la existencia de la misma, para la presentación de solicitudes a la prueba de ascenso. Esta comunicación incluirá las condiciones que deberán cumplir los solicitantes.

Las pruebas de aptitud para el ascenso serán juzgadas por un Tribunal de tres miembros, que serán designados por la

Dirección de SABENA para España. Los aspirantes podrán recusar a los componentes del Tribunal por motivo de interés directo en el ascenso o por amistad íntima o enemistad respecto de cualquiera de los interesados.

Art. 37. a) Para la validez de los ascensos que sobrepasen la categoría G será precisa la aprobación de la Dirección General, previa propuesta de la Dirección para España.

b) Producida en la plantilla una vacante que no sobrepase la categoría G sin que la Empresa tenga obligación de conservar el puesto de trabajo al empleado, y no cubrirse por ascenso por no haberse acreditado la capacidad de ninguno de los aspirantes, a juicio del Tribunal correspondiente, para desempeñarla, cuando un empleado de inferior categoría la desempeñe a plena satisfacción y durante un período superior a cuatro meses consecutivos, le será reconocida la categoría correspondiente al puesto de trabajo, a todos los efectos y desde la fecha en que inició el período continuado de desempeño en que cumplió el citado plazo.

CAPITULO VI

Prestaciones

SECCION PRIMERA. JORNADA LABORAL

Art. 38. La semana laboral será de cuarenta horas.—Para el personal de Agencia y Aeropuerto se establecerá un turno de compensación del sábado trabajado, día que, aun cuando ordinariamente no sea de trabajo, no tendrá la consideración de festivo, a no ser que tenga tal carácter en el calendario laboral.

Art. 39. 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. 40. Los horarios se establecerán en función de las necesidades del servicio y exigencias estacionales del tráfico, y según las regiones.

Los horarios se fijarán por la Dirección y serán sometidos a la correspondiente aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo. El personal que tenga que hacer jornada continuada percibirá una ayuda para comida de 200 pesetas por día, y de la hora consagrada a la comida, media hora será a cargo de la Sociedad y la otra media a cargo del empleado.

Art. 41. Ningún empleado será obligado a trabajar más horas que aquellas que permitan las disposiciones legales.

Art. 42. *Personal en relación directa con los servicios de Tráfico Aéreo y Reservas.*—En el transcurso del año, el tráfico aéreo está sujeto a ciertas servidumbres. Por otra parte, el transporte aéreo constituye un servicio público, y se hace necesario que la Sociedad, para hacer frente a las exigencias de este servicio y a las obligaciones propias, pueda exigir, a su personal en relación directa con el tráfico que trabaje horas extraordinarias.

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

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

SECCION SEGUNDA. TRABAJO EN DIA DE DESCANSO SEMANAL O FESTIVO

Art. 43. 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 de horario de trabajo.

El primer grupo comprende los empleados que trabajan con arreglo a un horario fijo.

El segundo grupo comprende los empleados que se hallan en relación directa con el tráfico aéreo y trabajan de acuerdo con un turno de rotación:

a) Empleados pertenecientes al primer grupo.—No podrá exigirseles, salvo en circunstancias excepcionales, que trabajen en los períodos de descanso semanal o día festivo. Si esta eventualidad se produjera, los sábados serán turnados en la forma que se establezca de acuerdo con lo previsto en el artículo 38, cuando se trate del personal a que dicho precepto se refiere. En los demás casos, el trabajador y la Empresa establecerán, mediante acuerdo para cada supuesto en concreto, la compensación económica mediante abono de horas extraordinarias, que serán festivas si el día trabajado tuviera tal carácter, o la compensación del tiempo, liberando al trabajador de su prestación dentro de la semana inmediata al día de descanso trabajado.

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

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

b) Empleados pertenecientes al segundo grupo.—Podrá exigirseles que trabajen por la noche, en días de descanso semanal o festivos, siempre con la reserva de respetar las normas legales establecidas en materia de duración de jornada laboral. Estos empleados podrán ser solicitados para prolongar su jornada laboral hasta un máximo de doce horas diarias, sin que esta eventualidad pueda producirse durante dos días consecutivos.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 44. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia el traslado a un puesto de trabajo de aeropuerto a ciudad o v.versa.

Art. 45. Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador, quedando a criterio de la Sociedad su concesión. Se considera traslado forzoso aquel en que la Sociedad, por necesidades de servicio, designe la persona que ha de cubrir un puesto de trabajo, siempre que no exista personal voluntario que reúna las condiciones requeridas. Se denominan traslados convencionales aquellos que se producen por un mutuo acuerdo entre el empleado y la Sociedad. Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuados por dos empleados de plantilla pertenecientes al mismo grupo y especialidad destinados en diferentes localidades, siempre que uno y otro ostenten la categoría laboral adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Art. 46. *Traslado voluntario.*—Pueden solicitar el traslado voluntario aquellos trabajadores de plantilla que, perteneciendo al grupo y especialidad del puesto a que aspiran, obtengan la categoría necesaria para desempeñar el mismo. Igualmente podrá solicitar el traslado el personal que por su categoría aún no está encuadrado definitivamente en una categoría y especialidad.

También podrán solicitar traslado, con carácter subsidiario, aquellos que 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. 47. El traslado forzoso se regirá por las disposiciones legales vigentes.

Art. 48. Una vez designado el trabajador que ha de ocupar la vacante deberá realizarse su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo de ocho días.

La Sociedad deberá facilitar los pasajes necesarios, en el medio de transporte que estime oportuno, para el desplazamiento del trabajador y de los familiares que con él convivan a sus expensas hasta el lugar de destino. La Sociedad sufragará además los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

Art. 49. 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 año, desapareciendo esta ayuda al comienzo del tercer año. Si el trabajador fuera soltero o viudo sin hijos, la Sociedad le abonará el 50 por 100 del exceso durante el primer año.

Art. 50. 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 durese la comisión de servicio.

CAPITULO VIII

Viajes y dietas

Art. 51. El personal que salga de su residencia, por causas del servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que le origine, que recibirá el nombre de «dieta». 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:

Desayuno, 250 pesetas.

Almuerzo o cena, 550 pesetas.

Varios, 350 pesetas.

Más la factura del hotel y el importe del transporte complementario en día de viaje hasta el hotel o domicilio, tal como tren, autocar, taxi, etc., contra entrega del justificante correspondiente. 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. Si no hubiera de ser así la dieta cubrirá la parte correspondiente.

CAPITULO IX

Vacaciones

Art. 52. Se fija el período de vacaciones anuales en la forma siguiente:

1. Personal con dieciocho años cumplidos: Veintiocho días naturales al cumplirse el primer año de servicio, añadiéndose

un día natural por año de servicio, hasta un máximo de treinta y dos días naturales al cumplir el quinto año de servicio, y treinta y tres días naturales a partir de once años de servicio.

El personal que por motivo de ser reemplazado tenga que disfrutar sus vacaciones en una sola vez y en fecha determinada por razones de servicio se verá compensado con un permiso suplementario de siete días naturales, según lo acordado por el Protocolo de 5 de abril de 1976.

2. Personal menor de dieciocho años: Treinta días naturales.

Art. 53. 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. 54. El período de vacaciones podrá fraccionarse en dos partes, a voluntad de la Empresa o del personal, una de las cuales, a voluntad del interesado, podrá disfrutarse durante los meses de verano. El turno establecido en el artículo anterior servirá también para el disfrute de las vacaciones fraccionadas.

Art. 55. 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 y licencias

Art. 56. La Sociedad concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten y se encuentren en los casos previstos en la legislación en vigor, con la duración que dicha legislación establezca.

Art. 57. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Sociedad el derecho de exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 58. El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, que en 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 unirse al período de vacaciones.

Art. 59. *Días festivos.*—Aparte del permiso anual y de los permisos especiales, los empleados tendrán derecho a ausentarse los días festivos. Los días festivos a considerar 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 efectúe un turno de rotación en dicho día.

Art. 60. *Enfermedad.*—En caso de enfermedad, el empleado deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico lo antes posible. El certificado de baja en el trabajo deberá enviarse como máximo el 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. 61. La falta de asistencia al trabajo estará justificada en los casos siguientes:

a) Enfermedad que, por su carácter leve y por su corta duración, no requiera la prestación o intervención del Seguro.

b) Por tener que cumplir un deber público como, por ejemplo, la comparecencia ante 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 de salario. Si no lo fuera, 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. 62. El personal fijo que lleve dos años como mínimo al servicio de la Sociedad podrá solicitar la excedencia, sin derecho a retribución alguna.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

Art. 63. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con una antigüedad en la Sociedad al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, no computándose el tiempo que dure a efectos de antigüedad.

Para su reingreso en la Sociedad, el trabajador tendrá derecho a detentar la categoría que ostentaba y a ocupar la primera vacante que se produzca en el ámbito nacional en un puesto de características similares al que desempeñaba cuando solicitó su excedencia. Eventualmente podrá, si lo desea, incorporarse a un puesto de menor categoría profesional hasta que exista vacante en alguno de aquella que le corresponde.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Sociedad.

Art. 64. *Excedencia forzosa.*—Tendrá lugar en alguno de los casos siguientes:

- a) Nomenclamiento para un cargo político.
- b) Enfermedad, durante la duración de ésta.

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

CAPITULO XIII

Remuneraciones

Art. 65. La remuneración del personal se apoya en el criterio del valor relativo de las tareas asignadas y realizadas, y no sobre el valor potencial del empleado o de su aptitud para desempeñar funciones de importancia mayor.

Art. 66. La estructura de la remuneración aparece indicada en el baremo aplicable al personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español, baremo que figura en anejo.

Art. 67. *Elementos de remuneración.*—La remuneración mensual total comprende:

- Sueldo.
- Antigüedad.

Estas cifras podrán incrementarse, en caso necesario, con las primas siguientes:

Art. 68. *Primas por conocimientos de idiomas.*

- a) Prima por conocimiento del idioma inglés:

Personal que lo habla y escribe correctamente: 2.000 Pesetas.
Personal que lo habla correctamente: 1.500 pesetas.

- b) Prima por conocimiento del idioma alemán y del idioma holandés:

Personal que lo habla correctamente: 1.300 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 aquellas primas tan sólo aquel personal cuya función lleva 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. 69.—*Prima de taquigrafía.*—Esta prima mensual de pesetas 1.500, 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 esta prima aquellos miembros del personal cuya función entraña la utilización de este conocimiento.

Art. 70. *Prima de jefatura.*—Esta prima mensual, que representa el 15 por 100 del sueldo, no será concedida si no por la propia Dirección General a propuesta de la Dirección.

Art. 71. *Gratificaciones.*—Número de mensualidades anuales. La remuneración mensual definida anteriormente se abonará doce veces al año. Se concederán además las siguientes pagas extraordinarias anuales del mismo importe que las mensualidades ordinarias:

- Una en el mes de marzo.
- Una en el mes de julio.
- Una en el mes de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesase durante el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el número de días trabajados en la fecha del abono respectivo o en la fecha del cese.

El derecho a la parte correspondiente de la paga extraordinaria no se extinguirá en los empleados que estuviesen dados de baja por enfermedad, accidente o licencia retribuida.

Art. 72. 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. Todas las horas trabajadas por encima de la jornada laboral normal se considerarán como extraordinarias y se abonarán con un incremento del 50 por 100.

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

Estos aumentos se aplicarán al índice horario individual normal determinado por la relación entre el importe global de las quince mensualidades en la forma definida en el artículo 71 y el número de horas normales trabajadas al año.

Art. 73. El personal de la categoría I y los Promotores de Ventas no tendrán derecho a remuneración por horas extraordinarias.

Art. 74. La remuneración de las horas trabajadas en domingo o en día festivo será la siguiente:

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

Si por acuerdo entre SABENA y el trabajador se ha de efectuar el abono económico del tiempo trabajado, su pago se efectuará considerando en todo caso tales horas como extraordinarias, incrementándose su valor en el 100 por 100 de su importe, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72 del Convenio.

Si de común acuerdo se decidiera la recuperación, no percibirán compensación económica alguna por el periodo trabajado equivalente o inferior a la jornada laboral normal. Si el realizado fuera superior, podrá percibir en compensación de la demasia el abono de ésta como horas extraordinarias festivas, incrementándose el valor normal de la hora de trabajo en el 100 por 100 de su importe.

En los casos en que no se llegara al acuerdo entre Empresa y trabajador, si el tiempo trabajado fuera de duración inferior a media jornada laboral, la decisión sería tomada por la Empresa, y en el caso de que la duración de la prestación fuera superior a media jornada laboral, la decisión sería adoptada por el trabajador afectado.

b) Para los empleados que están en relación directa con el tráfico aéreo y trabajan con arreglo a un turno de rotación las horas trabajadas en domingo serán abonadas sin aumento alguno cuando se hallen comprendidas dentro del horario regular de trabajo y cuando el empleado ha disfrutado, en la semana considerada, de un día completo de descanso.

Si, excepcionalmente, este descanso semanal no ha podido disfrutarlo, el empleado no se beneficiará de aumento alguno a título de domingo trabajado; por el contrario, las horas trabajadas en el día que normalmente estaba señalado para su descanso quedarán sujetas al mismo régimen establecido para los empleados con horario fijo y en relación con las prestaciones efectuadas en día festivo, tanto en cuanto a su posible compensación económica como a la recuperación del descanso y a la facultad de decisión en caso de no llegarse a un acuerdo.

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

CAPITULO XIV

Indemnizaciones

Art. 75. *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 del personal de las Compañías aéreas.

Art. 76. *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 de la mañana o, a más tardar, a las nueve y no lo abandone antes de las catorce horas.

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

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

Art. 77. *Condiciones para el otorgamiento de la indemnización en concepto de «desayuno».*—Este tipo de indemnización se concederá:

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

CAPITULO XV

Viajes y dietas

Art. 78. *Indemnización por desplazamiento.*—En caso de desplazamiento exigido por las necesidades de la Sociedad se abonarán al personal las siguientes indemnizaciones:

Art. 79. *Desplazamiento en España.*—El importe de las indemnizaciones de los desplazamientos dentro del territorio nacional está indicado en el artículo 51.

Art. 80. *Desplazamiento a Bélgica.*—Las indemnizaciones por desplazamientos a Bélgica serán las estipuladas por la Compañía en su sede central de Bruselas.

Art. 81. *Desplazamiento en otros países.*—Estas indemnizaciones serán las mismas que las abonadas a los empleados estatutarios de la Sociedad desplazados en tales países.

CAPITULO XVI

Anticipos al personal

Art. 82. El personal tiene derecho a percibir, en el transcurso del mes, un anticipo sobre su sueldo, proporcional a la parte del mes que ha transcurrido.

CAPITULO XVII

Disposiciones diversas

Art. 83. *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. 84. *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 costeado por la Sociedad siguiendo las normas propias del caso.

Art. 85. *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 XVIII

Recompensas, disciplina, sanciones y procedimiento disciplinario

SECCION PRIMERA. RECOMPENSAS

Art. 86. Eventualmente, la Sociedad podrá otorgar recompensas excepcionales en forma de gratificaciones en metálico, por una sola vez o incluidas en el sueldo, o en especie, a los empleados que se hayan distinguido especialmente en el servicio mediante la comisión de actos de valor o abnegación, o por la presentación de sugerencias que revelen su espíritu de inventiva, susceptibles de mejorar sensiblemente el funcionamiento de los servicios de la Sociedad, así como cuando su especial dedicación e iniciativa lo hagan aconsejable.

SECCION SEGUNDA. DISCIPLINA

Art. 87. 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 al trabajo.

Provocar ocasionalmente discusiones o altercados con sus compañeros de trabajo.

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

La falta ocasional 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 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.

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 la 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 ocasional del rendimiento normal del 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 en 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 de los Jefes.

La falta de probidad por fraude, robo y 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 incumplimiento excusable de las órdenes reglamentarias recibidas de sus superiores. La falta de atención reiterada o la descortesía frente al público.

La aceptación de propinas y gratificaciones de asuntos que guardan 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, el combustible, el nombre y número de pasajeros, fechas de vuelos, etc.

La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento del trabajo.

La ausencia injustificada al trabajo cuando exceda de tres días consecutivos, o de tres alternos en un año cuando sean consecutivos de días festivos, o de cinco alternos en un año, cualquiera que sea su circunstancia en relación con las festividades. La falta grave de respeto o 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.

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

Todos los hechos que sean considerados causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador por la normativa vigente.

Art. 88. Podrán ser calificados también como faltas graves o muy graves los hechos de carácter análogo a los anteriormente calificados.

SECCION TERCERA. SANCIONES

Art. 89. 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. 90. Las faltas leves, graves o muy graves serán sancionadas conforme a la Ley de Relaciones Laborales en vigor.

Art. 91. Las faltas y sanciones que aparezcan en los expedientes personales de los interesados serán anuladas en las siguientes condiciones:

Las faltas de carácter leve, a los doce meses de haber sido cometidas, siempre que no se haya incurrido en una grave.

Las faltas de carácter grave, a los dos años de haber sido cometidas, siempre que no se haya incurrido en una nueva.

Las faltas muy graves, a los cuatro años de haber sido cometidas, siempre que no se haya incurrido en una nueva.

SECCION CUARTA. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 92. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido; sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 93. En los casos de faltas leves, la comunicación a sus autores se regirá por lo estipulado en la Ley de Relaciones Laborales vigente.

Art. 94. En los casos de faltas graves o 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 serán por duplicado ejemplar, que habrá de firmar el interesado.

CAPITULO XIX

Fin de servicio

Art. 95. *Dimisión.*—En caso de dimisión el personal no tendrá derecho a indemnización alguna.

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

Quince días naturales para el personal relacionado con la categoría A.

Treinta días naturales para el personal relacionado con las categorías C, D y E.

Cuarenta y cinco días naturales para el personal relacionado con las categorías F, G, H e I.

Art. 96. *Despido.*—El despido del personal se ajustará a lo estipulado al respecto por la legislación vigente.

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. 97. *Fin de la carrera profesional.*—El límite de edad aparece fijado por las disposiciones contenidas en la legislación vigente en la materia (terminación de derechos).

El personal jubilado que cuente con más de veinte años de servicio en la Sociedad y que haya observado una conducta intachable disfrutará para él y su cónyuge de beneficios de reducciones en las tarifas de transporte en SABENA. El personal con prestación de menos duración podrá disfrutar de tales beneficios, que en cada caso concreto podrán ser concedidos o denegados por la Empresa. Todas estas ventajas se regirán por el Reglamento en vigor de la Sociedad.

Art. 98. *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 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. 99. *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.

Baremo de sueldos al 1 de enero de 1979

Categoría	Pesetas	
	Mínimo	Máximo
A. Subalternos:		
Botones 14/17 años	23.468	28.468
Ordenanzas 18 años	29.915	32.915
Ordenanzas con servicio militar cumplido	37.026	43.026
B. Temporales	a convenir	
C. Auxiliar Administrativo	42.615	56.115
D. Oficial Administrativo 2.^a	47.230	61.510
E. Oficial Administrativo 1.^a	54.869	70.769
F. Jefe Administrativo 3.^a	59.299	78.919
G. Jefe Administrativo 2.^a	63.664	90.804
H. Jefe Administrativo 1.^a	68.743	100.303
I. Jefe superior 1.^a	72.671	108.671

5312

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para la Banca Privada.

Visto el Convenio Colectivo para la Banca Privada, de ámbito nacional, suscrito por la Entidad empresarial Asociación Española de la Banca Privada y por la Central Sindical Unión General de Trabajadores, y

Resultando que con fecha 23 de febrero de 1980 ha tenido entrada en este Ministerio el texto del Convenio Colectivo para la Banca Privada, suscrito por las partes el día 21 del actual mes de febrero de 1980, al que acompaña el acta de otorgamiento de la misma fecha;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo por el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo sexto de la citada Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley 17/1977 de 4 de marzo, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del Convenio que se examina contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional para la Banca Privada, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 21 de febrero de 1980.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora haciéndole saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 25 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA BANCA PRIVADA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Disposiciones preliminares:

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al «Convenio» sin más especificaciones se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2. Siempre que se cite la «Reglamentación» o se utilice la sigla «R.N.B.» se considerará citada la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Banca Privada, aprobada por Orden ministerial de 3 de marzo de 1970.

3. Cuando en el presente Convenio se habla de «las Empresas» sin otra precisión debe entenderse las Empresas bancarias de carácter privado a las que el Convenio afecta, conforme a su artículo 2.º

4. Las expresiones «personal» y «trabajadores» utilizadas en los artículos siguientes comprenden todos los grupos a que se refiere el artículo 3.º de la Reglamentación, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente alguno o algunos de dichos grupos.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias de carácter privado y el personal comprendido en el artículo 1 de la R.N.B con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 1980 o que ingrese con posterioridad, así como para quienes presten su servicio en las Cámaras de Compensación Bancaria, también citados en el artículo 1.º de la R.N.B.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española.

Dicho trabajador tendrá como mínimo los derechos económicos que le correspondieran de trabajar en territorio español.

El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

Art. 3.º *Convenios anteriores.*—Sustituye el presente Convenio al anterior así como a la Norma de Obligado Cumplimiento dictada con fecha 5 de marzo de 1979 por la Dirección General de Trabajo y publicada por el «Boletín Oficial del Estado» el día 12 del mismo mes y año.

Art. 4.º *Vigencia del Convenio.*—El plazo de vigencia del presente Convenio se entenderá desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981, sin perjuicio de que, transcurrido su primer año de vigencia, las partes negocien para el segundo los incrementos a aplicar sobre los conceptos retributivos a que se refiere el artículo 7.º de este mismo Convenio.

El plazo de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes signatarias. En cualquier caso la denuncia deberá ser efectuada con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Cláusulas generales de compensaciones y absorciones:*

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Art. 6.º *Unidad del Convenio.*—El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 7.º *Conceptos retributivos:*

1. Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- A) Sueldo.
- B) Aumentos por antigüedad.
- C) Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- D) Participación en beneficios.
- E) Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.
- F) Estímulo a la producción.
- G) Horas extraordinarias.
- H) Pluses.

2. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.

3. A efectos de la aplicación de los artículos siguientes se entiende por «paga» o «mensualidad» la dozava parte del sueldo y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada trabajador.

Art. 8.º *Sueldos:*

1. Los sueldos del personal según su categoría serán los que figuran en la siguiente tabla: