

MINISTERIO DE TRABAJO

21118

RESOLUCION de 20 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el V Convenio Colectivo de la «Compagnie Nationale Air France» y su personal contratado en España.

Visto el V Convenio Colectivo interprovincial de la «Compagnie Nationale Air France» y su personal contratado en España, Resultando que con fecha 13 de agosto de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del V Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Compagnie Nationale Air France» y su personal contratado en España, que fue suscrito el día 3 de julio de 1980 por la representación de la Empresa y la del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, la viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 8.º de la citada Ley 38/1973, 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 en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el V Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Compagnie Nationale Air France» y su personal contratado en España, suscrito el día 3 de julio de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno 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, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 20 de agosto de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Productividad, Javier Ugarte Ramirez.

Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de la «Compagnie Nationale Air France» y su personal contratado en España.

V CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPAGNIE NATIONALE AIR FRANCE»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Compagnie Nationale Air France» y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Art. 2. *Ámbito de la aplicación territorial*.—Estas normas serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos en todo el Estado español, así como en los que pueda crear en el futuro dentro de este ámbito.

Art. 3. *Ámbito de aplicación personal*.

1. El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la «Compagnie Nationale Air France» y el personal contratado en España que en esta Compañía preste sus servicios.
2. Queda excluido del presente Convenio el personal francés de Dirección y de Servicios Técnicos destinado en España.

Art. 4. *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980 y tendrá una vigencia de dos años, siendo prorrogables por la tática de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas no ha sido pedida oficialmente, por cualquiera de las partes, su revisión o rescisión.

Serán revisados, al cumplirse un año de vigencia del presente Convenio, el contenido de la tabla salarial, las primas y la duración de la jornada laboral.

Una vez homologado el Convenio por el Ministerio de Trabajo, se dará a conocer públicamente al personal de la Empresa, quedando exhibido permanentemente un ejemplar del mismo en cada Centro de trabajo para conocimiento de los trabajadores.

Art. 5. Este Convenio constituye igualmente un nuevo Reglamento de Régimen interior y anula el precedente.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6. La organización del trabajo, la gestión directa, técnica y administrativa de la Compañía compete a la Empresa, así como la autoridad que ejercera a través de sus mandos.

Art. 7. La Compañía se compromete a informar al Comité de Empresa de todas las modificaciones que afecten directamente al personal, y el Comité de Empresa, asimismo, se compromete a colaborar con la Empresa para el desarrollo y puesta en práctica de estas medidas.

Art. 8. Las instrucciones del servicio serán comunicadas por conducto jerárquico, salvo motivo especial o razones de urgencia. Para las quejas o peticiones que formule el personal en relación con el servicio se tramitarán bien a través de su Jefe inmediato o del Comité de Empresa.

El personal ejecutará las tareas que le sean confiadas dentro del ámbito de su competencia y categoría profesional, observando en sus relaciones de subordinación y compañerismo la máxima corrección y estricta disciplina.

CAPITULO III

Selección e ingresos

Art. 9. La admisión de personal contratado en España por la «Compagnie Nationale Air France» se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes y los siguientes preceptos:

a) El solicitante deberá inscribirse en las Oficinas de Empleo y suscribir un cuestionario con el texto facilitado por la Compañía.

b) La falsedad u ocultación de los datos personales, familiares o profesionales consignados por el solicitante en el cuestionario se estimará fraude y deslealtad a la Empresa, y se considerará justa causa de despido, sin derecho a indemnización alguna.

c) Previo a la contratación, el solicitante deberá aportar los documentos exigidos por la Compañía, así como aquellos necesarios, de acuerdo con las disposiciones legales.

d) El solicitante deberá someterse al reconocimiento médico que prescribe la Empresa y aceptar el que periódicamente, al menos una vez al año, realice el Médico que designe la Compañía.

e) El solicitante deberá realizar y superar satisfactoriamente las pruebas de aptitud establecidas por la Compañía para ocupar el puesto de trabajo pretendido.

f) Antes de ser contratados, los solicitantes deberán firmar el contrato de trabajo, aceptando las condiciones establecidas por el Convenio Colectivo del cual se les hará entrega de un ejemplar.

g) La Compañía acordará preferencia para el ingreso en la misma a los huérfanos y viuda del personal de plantilla, siempre que, en condiciones de igualdad con los otros aspirantes, realicen satisfactoriamente las pruebas de aptitud que en cada caso se exijan.

Art. 10. *Periodo de prueba*.—Se considerará provisional la admisión de personal durante un periodo de prueba variable. Para todo el personal que pretenda ingresar en la Compañía, cualquiera que sea el puesto de trabajo, grupo o categoría profesional, dicho periodo de prueba no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Botones y Ordenanzas: Quince días.
Todas las otras categorías: Dos meses.

Durante este periodo, tanto el empleado como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el empleado recibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. El personal que a juicio de la Compañía supere el periodo de prueba entrará a formar parte de la plantilla de la misma, siéndole abonado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado periodo de prueba.

La duración del contrato eventual que preceda inmediatamente a la entrada en la plantilla será tenida en cuenta a efectos de antigüedad.

Art. 11. *Formación profesional*.—La Empresa se compromete a formar a su personal en las distintas funciones que le sean encomendadas, para lo cual impartirá los cursillos oportunos, teniendo lugar el primero de ellos durante los doce meses siguientes al ingreso en plantilla.

Anualmente, la Compañía discutirá con el Comité de Empresa el plan de formación y la lista de participantes en los diversos cursillos del próximo año.

CAPITULO IV

Clasificación del personal

Art. 12. *Clasificación del personal.*—Los diversos grupos y categorías profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen, por parte de la Compañía, la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si las necesidades técnicas o comerciales de la Empresa no lo requieren.

Art. 13. *La plantilla general de la Empresa estará clasificada en los grupos siguientes:*

- Grupo I: Personal administrativo.
- Grupo II: Personal comercial.
- Grupo III: Personal operaciones vuelo.

Art. 14. *El personal perteneciente a estos grupos se clasifica en las siguientes categorías:*

	Niveles	Administrativo	Comercial	Operaciones vuelo
1	Ordenanzas / Botones.	Ordenanzas/Botones.		
2	Auxiliares.	Administrativo. Teléfono/Recepc. Secretaría. Contable.	Auxiliar Servicios Comerciales.	Agente Operaciones Vuelo.
3	Oficiales 2.ª	Agente Administrativo. Agente Teléfono/Recepc. Agente Secretaría. Agente Contable. Agente Chófer. Agente Cajero.	Agente Servicios Comerciales.	Auxiliar Operaciones Vuelo.
4	Oficiales 1.ª	Agente Administrativo. Agente Teléfono/Recepc. Agente Secretaría. Agente Contable. Agente Cajero. Agente Chófer.	Agente Servicios Comerciales. Promotor debutante.	Agente Técnico debutante de Operaciones Vuelo.
5	Jefes 3.ª	Jefe Grupo Administrativo. Jefe Grupo Secretaría. Jefe Grupo Contable. Agente Técnico Servicios Administrativos.	Jefe Grupo Servicios Comerciales. Promotor. Agente Técnico Servicios Comerciales.	Agente Técnico Operaciones Vuelo.
6	Jefes 2.ª	Jefe Servicio. Adjunto Jefe Servicio.	Jefe Servicio Comercial. Adjunto Jefe Servicio.	Jefe de Campo. Adjunto Jefe de Campo.
7	Jefes 1.ª	Jefe Servicio.	Jefe Servicio Comercial.	Jefe de Campo. Jefe de Campo adjunto.

Definición de niveles

- Nivel 1: Persona que desarrolla tareas sencillas.
- Nivel 2: Persona de reciente ingreso, sin experiencia, en período de formación.
- Nivel 3: Agente debutante que realiza su labor con cierta autonomía.
- Nivel 4: Agente confirmado, teniendo conocimientos profundos de su trabajo, Promotor y Agente Técnico debutante.
- Nivel 5: Jefe de Grupo que tiene supervisión de Agentes y Agentes con conocimientos de alta eficacia técnica.
- Nivel 6: Jefe de Servicio y Adjunto al Jefe de Servicio.
- Nivel 7: Jefe de Servicio.

CAPITULO V

Remuneración

Art. 15. *El personal de la Compañía percibirá sus haberes por sueldos mensuales, que serán abonados antes del 30 de cada mes, según las bases y niveles profesionales establecidos en el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa y los conceptos señalados en este capítulo.*

Los empleados aceptan que sus haberes les sean satisfechos mediante talones bancarios, que podrán hacer efectivos durante el horario de trabajo, y se les entregará una hoja mensual con la liquidación de los mismos, que será susceptible de reclamación dentro de los tres meses siguientes a su percibo. No serán aceptadas las reclamaciones formuladas fuera del indicado plazo.

Art. 16. *Anticipos sobre el sueldo.*—El personal de la Compañía podrá percibir en el transcurso del mes un anticipo a cuenta del sueldo, proporcional a la parte de mes transcurrido.

Art. 17. *La remuneración del personal de la Compañía incluido en el ámbito de aplicación personal y territorial del Convenio de la Empresa estará constituida por:*

- Sueldo base, establecido en la tabla salarial de anexo I (ver artículo 18).
- Antigüedad, establecida en la tabla salarial de anexo I (ver artículo 19).
- Primas o gratificaciones por distintos conceptos (ver artículos 20 y 20 A):
- Pagas extras (ver artículo 22).
- Ayuda escolar (ver artículo 23).
- Gastos de desplazamiento (ver artículo 24).
- Revisión salarial (ver artículo 25).

Art. 18. *Sueldo base.*—El sueldo base de cada nivel profesional estará comprendido entre el mínimo y el máximo de la tabla salarial que figura en el anexo I del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa.

Este sueldo base integra la prima de conocimiento de idioma francés y una ayuda por incomodidad de horario para comida, fijada en 3.384 pesetas por quince pagas.

Art. 19. *Antigüedad.*

a) El aumento por antigüedad por años de servicio estará constituido, para el personal de plantilla de la Compañía, por trienios, equivalentes cada uno al 8 por 100 de los sueldos base alcanzados por cada empleado.

b) En todo caso, la cantidad que los trabajadores percibirán por antigüedad no podrá rebasar los catorce trienios para el personal de plantilla de 31 de diciembre de 1978.

c) A partir del 1 de enero de 1979, para el personal de nuevo ingreso o para el eventual integrado en plantilla, el número de trienios no podrá rebasar doce.

Art. 20. *Primas fijas mensuales.*

a) *Prima de idiomas.*—El personal a quien tenga reconocido la Empresa o a quienes se reconozca en el futuro la posesión del idioma inglés percibirá una prima fija mensual de 1.400 pesetas.

Esta cantidad se verá incrementada anualmente.

Para percibir esta prima será indispensable que para el puesto que se desempeñe sean de utilidad a la Compañía estos conocimientos. Esta prima se suprimirá el día en que las condiciones que han motivado su atribución sean anuladas por cambio voluntario de servicio o de función.

b) Prima de visitador.—Los empleados de la Compañía que ostenten la condición de Visitadores percibirán una prima fija mensual de 3.500 pesetas.

Esta cantidad se verá incrementada anualmente.

Esta prima se suprimirá el día en que las condiciones que han motivado su atribución sean anuladas por cambio voluntario de servicio o función.

Art. 20 A. Transportes.

a) Prima de transporte para el personal que preste servicios en los aeropuertos.—Reembolso de los gastos de transporte por día trabajado, de la tarifa de autobuses u otro medio de transporte público que enlace el terminal con el aeropuerto. Este reembolso será revisado cada vez que cambie la tarifa de dichos transportes. En caso de no funcionamiento de estos servicios públicos (huelga, horario entre la una treinta y las cinco treinta de la mañana) se pagarán los gastos de taxi.

En caso de utilización del coche propio, la Compañía cubrirá los gastos de aparcamiento.

b) Transporte Visitadores.—A los Visitadores que dispongan de vehículo propio y lo utilicen habitualmente para desplazarse por motivos profesionales en su horario de trabajo, les será reembolsado el kilometraje recorrido según se indica a continuación:

Hasta 999 cm³: 13,62 pesetas.
de 1000 a 1499 cm³: 16,32 pesetas.
de 1500 en adelante: 20,07 pesetas.

Esta indemnización kilométrica será fijada por la Dirección de Personal de la Compañía y será revisada, según los conceptos de la Dirección de Personal, anualmente. Y cuando el precio de la gasolina se incremente.

Art. 21. Participación por comidas.

I. Se establecen para el personal de aeropuertos las siguientes normas para el régimen de comidas:

a) Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicios entre las seis y las ocho horas.

b) Comida: Cuando el personal esté prestando servicios entre las trece y las quince horas.

c) Cena: Cuando el personal esté prestando servicios entre las veinte y las veintiuna horas.

d) Colación de noche: Cuando el personal esté prestando servicios entre las veinticuatro y las seis horas.

El importe de la participación está fijado en 55 pesetas para desayuno; colaciones, 110 pesetas; comidas y cenas, 320 pesetas. Estos importes serán revisados anualmente.

II. Se establecen para el resto del personal las siguientes normas para el régimen de comidas:

Cada empleado percibirá una participación por comida de 250 pesetas por cada día trabajado. Este importe será revisado anualmente.

Art. 22. Pagas extraordinarias.—El personal empleado en la Compañía percibirá, además de las doce mensualidades, las siguientes pagas extraordinarias anuales:

1. Una paga mensual en julio.
2. Una paga mensual en octubre.
3. Una paga mensual en diciembre.

El importe de cada una de estas tres pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad normal de cada empleado, proporcionalmente al tiempo trabajado durante:

- Los seis primeros meses del año, para la paga de julio.
- El año inmediato anterior, para la paga de octubre.
- Los seis últimos meses del año, para la paga de diciembre.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara 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 las pagas extraordinarias no se extinguirá en los empleados que estuviesen dados de baja por enfermedad, accidente, vacaciones o licencia retribuida.

Las pagas extraordinarias de julio, octubre y diciembre se harán efectivas a mediados del mes correspondiente.

Art. 23. Ayuda escolar.—Una vez al año, durante el mes de noviembre se abonará en concepto de ayuda escolar:

- 3.000 pesetas por hijo menor de diez años.
- 6.000 pesetas por hijo de edad comprendida entre los diez y los dieciocho años.
- 9.000 pesetas por hijo de edad comprendida entre los diecinueve y los veinticuatro años.

Estos abonos serán pagados previa presentación de los justificantes de escolaridad.

Estas cantidades se verán incrementadas anualmente.

Art. 24. Gastos de desplazamiento.

a) Cuando por orden de la Compañía el personal deba desplazarse a localidades distintas del lugar de su residencia, tendrá derecho a percibir gastos de desplazamiento, cuyo importe se fija de la siguiente forma y en aplicación del Reglamento de Régimen del Personal número 8 «Desplazamientos», revisable por la Dirección del Personal:

España:

Alojamiento: Reembolso de la factura del hotel tres estrellas.

Comidas:

- Niveles 1 a 6, 870 pesetas.
- Nivel 7, 900 pesetas:

Francia y otros países:

Alojamiento y comidas: Según Reglamento número 8 del Personal.

b) Desplazamiento en domingo o festivo.—En el caso de un agente en desplazamiento por misión en domingo o festivo entero (se incluye salida o llegada en domingo o festivo por la mañana o por la tarde), aquél tendrá derecho a un descanso compensatorio de ocho horas a disfrutar en la semana que sigue a la vuelta de misión.

N.B. Queda excluido de esta disposición el personal de aeropuerto (explotación y ventas) cuando presten sus servicios en domingo o festivos.

Art. 25. Revisión salarial.—La Compañía revisará a primeros de año los conceptos de sueldo base y antigüedad, de acuerdo con la variación del índice de precios al consumo publicados por el Instituto Nacional de Estadística para el año anterior.

Estos conceptos serán aumentados en el transcurso del año, el primero del mes siguiente a aquel en que haya sido constatado un aumento en el IPC, señalado por el Instituto Nacional de Estadística igual o superior al 5 por 100. Después de este aumento se efectuará una segunda revisión en las mismas condiciones, cuando dicho índice haya alcanzado o superado nuevamente el 5 por 100.

Estas dos eventuales revisiones del índice de precios al consumo, referidas en el párrafo anterior, se efectuarán teniendo en cuenta el índice oficial provisional—en cuanto sea conocido—y se regularizarán las diferencias a final de año.

De resultar más ventajoso, se efectuará una revisión de dichos conceptos el 1 de julio de cada año de vigencia del Convenio, si el índice comprobado al 31 de mayo fuese igual o superior al 2,5 por 100 e inferior al 5 por 100.

CAPITULO VI

Horas extraordinarias

Horas normales de noche, domingos y festivos

Art. 26. Dado que la Compañía «Air France» presta servicio público de carácter permanente, si a pesar de las previsiones tomadas no existiera posibilidad de relevar al personal directamente relacionado con el tráfico, éste se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias en continuación de su jornada normal, hasta el máximo autorizado por la Ley.

Art. 27. El personal que por necesidades de servicio sea requerido para incorporarse al trabajo una vez cumplida su jornada laboral y haya abandonado su servicio percibirá, en concepto de trabajo intempestivo, el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponda para cada hora efectuada durante el tiempo de descanso de doce horas entre el fin del trabajo de una jornada y el principio de la siguiente.

Art. 28. Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Dirección que pasen del límite de la jornada laboral y en días festivos. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas, como mínimo, con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores a partir del 15 de marzo de 1980.

Las horas extraordinarias serán retribuidas para todas las categorías del personal con el 175 por 100 de la hora tipo (175 por 100 sin compensación o 75 por 100 con compensación por días libres) a partir del 15 de marzo de 1980. El importe de la hora tipo individual vendrá determinado por la relación entre el importe global de quince mensualidades y 1.792 horas año efectivamente realizadas.

Art. 29. Las horas de noche efectuadas entre las veintiuna y las seis horas serán retribuidas con una mejora del 40 por 100 de la hora tipo. Este aumento o mejora se acumulará con el 175 por 100 previsto en el artículo anterior; si las horas efectuadas de noche son extraordinarias.

Las horas trabajadas en domingo y días festivos por el personal de aeropuertos que efectúa turnos rotativos tendrán un recargo del 50 por 100 de la hora tipo.

Art. 30. El personal que realice horas extraordinarias percibirá el importe de éstas con la liquidación del mes siguiente a aquel en que se efectuaron. No obstante podrán compensarse por días libres durante la semana siguiente o excepcionalmente el mes siguiente, de acuerdo entre los empleados y la Compañía, resolviendo la Dirección de la Empresa con arreglo a las necesidades del servicio.

CAPITULO VII

Aumentos voluntarios y ascensos de categoría

Art. 31. *Aumentos voluntarios.*—La Compañía, oído el Comité de Empresa, efectuará al final de cada año un cierto número de aumentos de sueldo basados en el mérito personal, sujeto a las diferencias existentes en cada nivel de la tabla salarial. El importe total de estos aumentos no será inferior al 1,60 por 100 de los sueldos base.

Art. 32. *Ascensos de categoría.*—La Compañía podrá efectuar ascensos de categoría de conformidad con los puestos previstos en el «Tableau de classement des Postes» (anexo II).

Los ascensos de categoría que impliquen cambio de función requerirán un período de prueba de dos meses.

Al final del período de prueba, el Agente será confirmado en su cargo si ha dado satisfacción en el mismo. En caso contrario, este período podrá ser prolongado excepcionalmente. Si no se observara ningún progreso, el Agente será nuevamente integrado en su puesto y categoría anteriores.

El ascenso del nivel 2 al 3 será automático al cumplirse cuatro años de estancia en el nivel 2; asimismo, será automático el ascenso del nivel 3 al 4 a los seis años de estancia en el nivel 3, si la Compañía no estima oportuno hacerlo antes en ambos casos.

Después de la obtención de la calificación de aptitud en el examen de la Dirección de Transportes de París, los Agentes Técnicos de Operaciones Vuelo pasarán automáticamente al nivel 5, después de seis meses, como máximo, de prácticas.

Art. 33. *Provisión de vacantes.*—Todo el personal de la Compañía tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma se produzcan, en puestos de igual o superior categoría, con sujeción a las normas que seguidamente se señalan:

a) La Dirección de la Compañía, con suficiente antelación, dará a conocer a todo su personal las vacantes que deban ser provistas, con el «enterado» del Comité de Empresa.

b) Para ocupar un puesto vacante como Agente Técnico de Operaciones Vuelo, el candidato deberá obtener la calificación de aptitud en el examen de la Dirección de Transporte de París.

c) Dado el alto grado de especialización y la capacitación requeridos en el transporte aéreo, si ninguno de los empleados de la plantilla fuese apto para ocupar las vacantes, la Dirección de la Compañía podrá cubrir las con personal ajeno a la misma.

d) Las vacantes que se produzcan se cubrirán teniendo en cuenta la aptitud del empleado para desempeñar el puesto vacante. En caso de igualdad de aptitudes, se dará prioridad a la antigüedad en la Compañía.

e) Todas las peticiones (sin discriminación de sexo ni de cualquiera otra índole) que se reciban en forma a lo establecido en la convocatoria tendrán derecho a examen, estableciéndose para tal efecto un Tribunal compuesto en un 50 por 100 por la Empresa, otro 25 por 100 por Jefes de Servicio de la Sección correspondiente y el otro 25 por 100 por el Comité de Empresa. Este Tribunal evaluará las pruebas realizadas. En ningún caso los aspirantes formarán parte del citado Tribunal.

f) Los ejercicios consistirán en una serie de exámenes relativos a conocimientos profesionales, generales y lingüísticos, teniendo estas pruebas el mismo coeficiente.

CAPITULO VIII

Jornada laboral

Art. 34. La jornada laboral es de cuarenta y una horas veinte minutos del 15 de septiembre al 14 de junio, y de treinta y seis horas desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambas inclusive, para todo el personal de la Compañía, con las excepciones fijadas en el párrafo siguiente, lo que da un promedio de cuarenta horas semanales a lo largo de todo el año.

Desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, se establece la jornada intensiva, excepto para el personal de agencias, reservas, aeropuertos (explotación, venta y flete), cuyo horario habrá de adaptarse a las necesidades propias del comercio y del plan de explotación y tráfico aéreo en cada temporada respectivamente.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal modo que, tanto al principio como al final de la misma, todos los empleados se encontrarán en su puesto de trabajo.

Cuando el plan de explotación y tráfico aéreo de la Compañía aconseje una distribución no uniforme de la jornada, la Empresa podrá acordar el cómputo semanal de la duración del trabajo, con tal de que nunca la jornada normal del empleado exceda de nueve horas ni sea inferior a cinco diarias.

Por excepción a estas normas generales, se podrá establecer por la Empresa horarios particulares por circunstancias imperativas del servicio propias de ciertos empleados.

Por otro lado, la jornada laboral del personal de reservas, es decir, aquellos que tienen su trabajo únicamente y durante todo el día con teléfono y aparato llamado «terminal», será de treinta y ocho horas semanales.

Si durante la vigencia del presente Convenio fuera aprobada una reducción de jornada laboral de cualquier índole por parte de la Compañía en Francia, el personal contratado en España podrá acogerse a esta reducción. Este artículo no implica la renuncia a las ventajas que pudieran lograrse por parte del personal local en esta materia.

Art. 35. Todo el personal disfrutará de dos días semanales de descanso consecutivo. Estos coincidirán con el sábado y el domingo para el personal que presta su servicio en la ciudad, así como en los terminales de carga de aeropuertos.

El personal sometido a horario por turnos rotativos, excluidos de descanso dominical y cuyo descanso semanal coincida con un día festivo, podrá recuperarlo en los quince días siguientes, de acuerdo con su Jefe de Servicio.

Dado el carácter de servicio público de las comunicaciones aéreas, el personal que por razones imperativas del mismo trabajo en domingo deberá librar un domingo de cada dos. Sin embargo, la Compañía, en casos excepcionales, se reserva el derecho a solicitar de sus empleados el trabajar dos domingos de cada tres.

Los horarios se someterán a la aprobación de la Delegación de Trabajo, previo visto bueno del Comité de Empresa y habrá un período de descanso de doce horas como mínimo entre dos jornadas consecutivas de trabajo.

CAPITULO IX

Vacaciones, licencias, excedencias, servicio militar, ausencias sin sueldo (autorizadas o de huelga)

Art. 36. *Vacaciones.*—Todo el personal fijo empleado en la Compañía tendrá derecho a una vacación anual retribuida que se establece de la siguiente forma, debiéndose tener en cuenta las posibilidades del servicio:

a) Todo el personal gozará de veinte días laborables y un día más de vacaciones por cada año de servicio, con un límite de veinticinco días.

Estos días serán descontados:

— En la ciudad: A excepción de los sábados, domingos y festivos.

— En el aeropuerto: A excepción de los dos días de descanso semanal y de los días festivos.

b) Las vacaciones no son acumulables y deberán ser disfrutadas en el año correspondiente y sin que quepa su compensación en metálico.

c) Las vacaciones se tomarán preferentemente de una manera ininterrumpida. Sin embargo, el empleado y la Compañía, de mutuo acuerdo, podrán fraccionarlas en tres períodos, siempre que una de las fracciones tenga una duración mínima de diez días laborables.

d) El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente, según el número de quincenas o de meses trabajados.

e) Anualmente y durante el mes de febrero, el personal comunicará a su Jefe de Servicio y según su conveniencia personal, las fechas elegidas para el disfrute de sus vacaciones anuales. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la Dirección establecerá los turnos necesarios de acuerdo con el siguiente sistema:

Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes, en primer lugar, los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría, los de mayor antigüedad en la Compañía. Esta prioridad en la elección de las vacaciones dentro de cada servicio se ejercerá el primer año, y en los sucesivos se implantará un sistema de rotación entre el personal del mismo servicio.

En el caso de fraccionamiento previsto en el apartado c) de este artículo, la prioridad para elegir las fechas de vacaciones sólo tendrá aplicación para el período de mayor duración, fijándose para los restantes días de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa y de modo que no resulte perjuicio para otros empleados.

f) Lo dispuesto en la letra e) anterior se entiende sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre la Compañía y los empleados.

g) El personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero (excepto del 22 de diciembre al 7 de enero), febrero, marzo y abril (excepto Semana Santa), se beneficiarán de una bonificación de un día más de vacación por cada cinco disfrutados, hasta un máximo de tres días suplementarios. Esta bonificación deberá disfrutarse junto con el período de vacaciones elegido.

h) El período de vacaciones podrá ser disfrutado simultáneamente, como mínimo, por el 20 por 100 del efectivo de cada servicio.

i) Además de los mencionados períodos, el empleado podrá reservarse sin necesidad de programación previa un número de hasta cuatro días de sus vacaciones, para que pueda utilizar conjunta o separadamente para sus atenciones de índole personal, sin que vaya en detrimento del servicio.

Art. 37. *Permisos.*

a) La Compañía concederá licencia retribuida a los empleados que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1. Dos días laborables en caso de enfermedad grave, fallecimiento, entierro del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso de parentesco por afinidad, abuelos y nietos.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del punto de residencia del empleado, esta licencia podrá

ampliarse hasta cuadro días laborables en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

2. Tres días laborables por alumbramiento de la esposa.
3. Diez días laborables ininterrumpidos para contraer matrimonio.
4. Un día laborable con ocasión de boda de hijos y hermanos, pudiendo ampliarse hasta dos si la misma fuera en lugar distinto del domicilio habitual del empleado.
5. Un día por traslado de su domicilio habitual.

b) En todos los casos de solicitud de licencia retribuida, el empleado deberá poner el hecho en conocimiento de su Jefe inmediato con la mayor antelación posible, reservándose la Compañía el derecho a exigir los documentos o certificados acreditativos de la causa que determinó la concesión de la licencia.

Art. 38. *Licencias sin sueldo.*

a) La Compañía podrá conceder al personal fijo en plantilla licencias sin sueldo, siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección de la Empresa, quien resolverá sobre estas concesiones.

La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a la necesidad del servicio y no podrá unirse al disfrute del periodo normal de vacaciones.

b) La retención del sueldo será de 1/30 del salario mensual por cada día comprendido entre el primer día de ausencia hasta el primer día de vuelta al trabajo, más el 25 por 100 de la cantidad resultante en concepto de la parte proporcional de las tres pagas extraordinarias.

Art. 39. *Excedencias.*

a) El personal de plantilla de la Compañía, que lleve un tiempo mínimo ininterrumpido de un año al servicio de la misma, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La petición deberá formularse necesariamente por escrito y podrá ser solicitada por un plazo superior a un año e inferior a cinco. La Compañía resolverá a su discreción las peticiones, atendiendo a la necesidad del servicio y circunstancias justificadas de cada caso.

b) La petición de excedencia se resolverá dentro:

- Del mes siguiente, para niveles 1 y 2.
- De los dos meses siguientes, para niveles 3 y 4.
- De los tres meses siguientes, para niveles 5, 6 y 7,

a su presentación y de forma favorable si los motivos están debidamente justificados, haciéndose constar el tiempo de duración de la misma, la fecha de su comienzo y terminación.

c) La Empresa no tendrá obligación de conceder excedencias en número superior al 5 por 100 de la plantilla y sin que los solicitantes pertenezcan al mismo servicio.

El empleado podrá solicitar el reintegro dentro del periodo de excedencia y tendrán derecho, desde el momento en que lo solicite, a ocupar la primera vacante en la categoría inferior a la suya, y podrá optar entre ocuparla con el sueldo a ella correspondiente o esperar a que se produzca una vacante en la de su categoría.

El tiempo que dure la excedencia no se computará para ningún efecto laboral. Si la excedencia fuera forzosa para la ocupación de cargo público, operará, sin embargo, a los solos efectos de la antigüedad. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la terminación del cargo público que ostentaba.

En caso de excedencia voluntaria, si el empleado no solicitase el reintegro en la Compañía antes de la terminación de la duración señalada, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Art. 40. *Servicio militar.*—Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar, la Compañía le reservará la plaza que venía desempeñando hasta dos meses después de su licenciamiento, computándose el tiempo que permanezca en filas a efectos de antigüedad y aumentos periódicos por tiempo de servicio. El personal tendrá derecho a percibir el 50 por 100 de su salario y el 100 por 100 si el trabajador realiza la mitad de su jornada laboral, además de las gratificaciones extraordinarias legalmente establecidas.

En caso de ser cabeza de familia, además de dichas gratificaciones, percibirá aquellos conceptos que con cargo a la Seguridad Social le correspondan.

Art. 41. *Ausencias sin sueldo.*

a) En caso de ausencia del trabajador por causas ajenas a su voluntad, el empleado pasará a la situación de licencia sin sueldo hasta que se aclare el motivo de su ausencia.

b) En caso de huelga y respetándose el preaviso que deba llevar la iniciación de la misma, los salarios tendrán las retenciones previstas por la Ley.

CAPITULO X

Art. 42. *Traslados.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo, cuando implique cambio de residencia del empleado de modo permanente.

Art. 43. Cuando un puesto de trabajo quede vacante dentro de la representación regional de España, se comunicará a todo el personal por medio de una nota de prospección. Si la elec-

ción del candidato implica para él cambio de residencia, las siguientes disposiciones le serán aplicadas:

a) Pago de una indemnización por cambio de residencia de:

— Ochenta indemnizaciones «comida desplazamiento» para un empleado casado (+ 10 por 100 por persona a su cargo a partir de la segunda).

— Cuarenta indemnizaciones «comida desplazamiento» para un empleado soltero (con familiares a su cargo como para los casados).

b) Pago por parte de la Compañía de los gastos de traslado (en las mejores condiciones económicas posibles).

c) Pago del alquiler durante los tres primeros meses de su instalación.

d) Pago durante cuatro años de un 40 por 100 del alquiler (gastos excluidos) bajo presentación del contrato de alquiler.

e) Posibilidad de un préstamo excepcional, sin intereses, reembolsable en 12 meses, de acuerdo con las disposiciones de la nota DP.GD 15 979 del 6 de diciembre de 1977.

f) Cuatro días libres por viajes.

Art. 44. En el caso de supresión de un puesto de trabajo, por cualquier motivo, y de acuerdo con la decisión tomada por la Dirección General de Paris o por la Dirección Regional de España, la Compañía tratará, por todos los medios, de proporcionar otro puesto al empleado. Si este nuevo puesto llevara consigo un traslado con cambio de residencia, las condiciones del artículo 43 le serían aplicadas. En caso de rechazo por parte del empleado y ante la imposibilidad de encontrar otra solución en el mismo lugar de residencia (supresión de una Representación Local por ejemplo), el empleado sería licenciado de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO XI

Recompensas, faltas y sanciones

Art. 45. *Recompensas.*—Corresponde a la Dirección de la Compañía la concesión a sus empleados de recompensas en forma de gratificaciones, viajes, etc, por servicios o por recibir de ellos iniciativas que supongan un espíritu de invención o mejora de los servicios de la Compañía.

Art. 46. *Faltas y sanciones.*—El presente Convenio, en cuanto a las faltas y su calificación, se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XII

Facilidades de transporte

Art. 47. El personal de la Compañía que tenga más de un año de servicio en la misma, su cónyuge no separado legalmente y los familiares de primer grado que dependan económicamente del empleado y habiten con él podrán viajar en sus líneas durante todos los meses del año abonando el 10 por 100 del importe de los billetes en la clase que elijan, sin reserva de plaza, más los impuestos correspondientes. Estos billetes no serán válidos para viajes de negocio de ninguno de los beneficiarios.

Los empleados jubilados de la Compañía tendrán igual derecho que el personal en activo a los citados beneficios, siempre y cuando se hayan jubilado dentro de la misma.

La Compañía se reserva el derecho a comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de estos billetes y la exactitud de los motivos invocados para su concesión.

La Dirección de la Empresa tomará medidas disciplinarias en los casos en que se cometan irregularidades en la utilización de estos billetes, tanto si se cometen por el usuario de los mismos como por el empleado que le secunde, sancionándose en todos los casos con el total reembolso de los billetes, pudiendo inhabilitarse al empleado para la obtención de esta clase de billetes en lo sucesivo, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pueden corresponder (capítulo XI, artículo 46).

CAPITULO XIII

Enfermedades

Art. 48. En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional, la Compañía garantizará a sus empleados el complemento entre lo abonado por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y la totalidad de sus ingresos durante los plazos siguientes:

a) Durante tres meses, para el personal de plantilla con más de un año y menos de tres de servicio en la Empresa.

b) Durante seis meses, para el personal de plantilla con más de tres años de servicio en la Empresa.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la Compañía garantizará a sus empleados el complemento entre lo abonado por la Mutualidad Laboral y la totalidad de sus ingresos mensuales durante el periodo de dieciocho meses. La Compañía se reserva el derecho a examinar cada caso en particular, y podrá ampliar estos casos según circunstancias que concurren en los mismos, particularmente cuando se trate de enfermedad de larga duración considerada como tal por el Médico de la Seguridad Social y de la

Empresa. Este plazo se extenderá hasta el máximo de dos años. Se efectuarán las modificaciones oportunas en caso de nuevas disposiciones oficiales sobre esta materia.

Para el disfrute de estos beneficios, el empleado deberá ineludiblemente permanecer en su domicilio, sin aceptar otras ausencias que las motivadas por el tratamiento médico, que la Empresa se reserva el derecho de comprobar como tenga por conveniente.

CAPITULO XIV

Garantías contra riesgos, terrorismo o guerra

Art. 49. La Compañía se sustituye como asegurador de sus empleados en caso de fallecimiento o invalidez por actos de terrorismo o guerra, según la nota DG.AD 5 110, de 18 de julio de 1974.

CAPITULO XV

Vestuario y material Compañía

Art. 50. *Vestuario*.—La Compañía fijará aquellos de sus empleados que deberán utilizar uniforme costeado por la Empresa, así como el número de prendas y calidad de las mismas que se consideren obligatorias y sus características.

La Empresa abonará el importe de la limpieza del uniforme, bajo presentación de factura, tres veces al año.

Estos empleados tienen obligación de llevarlo en acto de servicio y siempre que estén en contacto con el público, debiendo conservarlo en perfecto estado de limpieza y arreglo.

Cuando un empleado por cualquier motivo cese en la Compañía o cambie de destino en el que no tenga obligación de usar uniforme, deberá restituirlo a la Compañía.

Art. 51. *Material de la Compañía*.—El personal responde ante la Compañía del material y objetos que haya recibido para el servicio y responderá igualmente si existiese mal uso del equipo.

CAPITULO XVI

Jubilación

Art. 52. Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo se comprometen a asegurar a los empleados una pensión de vejez complementaria del Régimen General de la Seguridad Social, a través del Montepío de Loreto o Compañías de Seguros que ofrezcan las mejores condiciones. Dicho seguro complementario sería financiado, en principio, por mitad entre la Empresa y el personal de la misma.

Art. 53. El personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad. Sin embargo, a partir de los sesenta años cualquier empleado tendrá derecho a solicitar su jubilación, con la sola condición de comunicarlo con tres meses de antelación.

La Compañía estudiará las condiciones de jubilación anticipada de cada caso en particular de quienes lo soliciten a partir de los sesenta años.

Art. 54. Para las facilidades de transporte, para empleados jubilados, ver capítulo XII, artículo 47.

CAPITULO XVII

Cese por dimisión o despido, matrimonio del personal femenino

Art. 55. *Dimisión*.

a) Durante el período de prueba, el Agente podrá abandonar la Compañía, comunicándolo por escrito.

b) El personal que desee cesar en el servicio a la Compañía deberá notificarlo por escrito a la Dirección, con una anticipación mínima de quince días.

Art. 56. *Despido*.—La Compañía y los empleados podrán rescindir la relación laboral por las causas establecidas en la vigente legislación.

Art. 57. *Matrimonio personal femenino*.—El personal femenino al servicio de la Compañía y que contraiga matrimonio podrá rescindir su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización equivalente a una mensualidad por año de servicio en la Empresa, sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe será calculado con arreglo al sueldo real de la empleada.

CAPITULO XVIII

Disposiciones finales

Art. 58. *Seguridad e higiene del trabajo*.—La Compañía cumplirá lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones dictadas o que se dicten sobre la materia que le sean de especial aplicación.

Art. 59. *Previsión social*.—La Compañía cumplirá toda la legislación dictada en materia de Seguridad Social y lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa.

Art. 60. Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuera aprobado un Convenio General para el grupo de Compañías Aéreas Extranjeras, en territorio nacional y el personal contratado en España, el personal de «Air France» podrá renunciar al Convenio de «Air France» y acogerse al Convenio de Intercompañías.

Art. 61. Las mejoras económicas que se contienen en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en los servicios de «Air France», sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la IATA.

Art. 62. *Comisión Mixta para la interpretación y vigilancia del Convenio*.—La Comisión estará constituida por dos miembros de la Dirección de la Empresa, dos miembros del Comité de Empresa y un empleado de plantilla de cada Sindicato, con una representación mínima del 20 por 100 del personal.

Art. 63. Las condiciones y disposiciones pactadas en el presente Convenio Reglamento de Régimen Interior sustituirán totalmente a las anteriormente vigentes.

Art. 64. *Modificaciones de plantilla*.—En esta materia, este Convenio se remite a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Escala	Nivel/Categoría laboral						
	1 Ordenanzas/ Botones	2 Auxiliares	3 Oficiales 2.ª	4 Oficiales 1.ª	5 Jefes 3.ª	6 Jefes 2.ª	7 Jefes 1.ª
1	45.000	55.000	60.500	66.550	73.205	80.525	88.578
2	48.800	57.200	62.920	69.212	76.133	83.748	92.121
3	48.672	59.488	65.437	71.980	79.179	87.098	95.800
4	50.819	61.888	68.054	74.860	82.348	90.580	99.838
5	52.644	64.342	70.776	77.854	85.639	94.203	103.824
6	54.749	66.918	73.608	80.988	89.065	97.971	107.769
7	56.939	69.592	76.552	84.207	92.627	101.890	112.080
8	59.217	72.376	79.614	87.575	96.332	105.966	116.583
9	61.585	75.271	82.799	91.078	100.186	110.204	121.225
10	64.048	78.282	86.111	94.721	104.193	114.612	126.074
11	66.610	81.413	89.555	98.510	108.361	119.197	131.117
12	69.275	84.870	93.138	102.450	112.698	123.985	136.362
13	72.046	88.057	96.863	106.548	117.203	128.923	141.818

— Esta tabla salarial se compone de siete niveles, siendo el inmediato superior el 110 por 100 del inmediato inferior, excepto la diferencia existente entre los niveles 1 y 2.

— Cada nivel se compone de trece escalones.

— Cada escalón representa el 104 por 100 de su precedente, siendo el máximo el 160 por 100 del mínimo.

— Cada trienio, 6 por 100 del salario base.

ANEXO II
CUADRO DE CLASIFICACION DE PUESTOS

Servicios	Personal francés Dirección	Personal local						Observaciones
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3 ó 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	
<i>Representación regional-Dirección.</i>	1	—	—	—	—	—	—	
En espera afectación	—	—	—	—	—	—	1	
<i>Director Comercial</i>	1	—	—	—	—	—	—	
Estudios y Promoción Pasajes ...	—	—	—	2	2	—	1	
Medios y Técnicas de Ventas	—	—	—	—	1	—	1	
<i>R. L. Madrid/Centro/Norte. Direc.</i>	1	—	1	2	—	—	—	
S. A. V.	—	—	—	1	6	—	1	Promotores clasificados nivel 4 ó 5 (nivel 5 después de dos años).
Desarrollo Comercial Asist. Técn.	—	—	—	—	2	—	1	
Agencia y Reservas	—	—	—	11	2	—	1	
<i>R. L. Barcelona Dirección</i>	1	—	1	2	—	—	—	
S. A. V.	—	—	—	—	5	—	1	Promotores clasificados nivel 4 ó 5 (nivel 5 después de dos años).
Asistencia Técnica	—	—	—	—	1	—	—	
Agencia y Reservas	—	—	—	5	1	—	1	
Unidad Financiera	—	—	—	—	1	—	—	
<i>Distrito Málaga</i>	—	—	—	—	—	—	1	Promotores que pueden clasificarse nivel 4 ó 5 (nivel 5 después de dos años).
Promoción	—	—	—	—	1	—	—	
Agencia	—	—	—	2	—	—	—	
<i>Distrito Alicante</i>	—	—	—	—	—	—	1	
Agencia	—	—	—	1	—	—	—	
Asist. Admin/Com/Oper.	—	—	—	—	1	—	—	
<i>Distrito Baleares</i>	1	—	—	—	—	—	—	
Agencia	—	—	—	3	—	—	—	
<i>Escala Madrid y Director Explot.</i>	1	—	—	—	—	—	—	Agentes Técnicos Operaciones Vuelo, pudiendo clasificarse nivel 4 (máximo seis meses).
Operaciones	1	—	—	—	5	1	1	
Ventas	—	—	—	4	—	—	—	
Mantenimiento	2	—	—	—	—	—	—	
<i>Escala Barcelona</i>	1	—	—	—	—	—	—	Agentes Técnicos Operaciones Vuelo, pudiendo clasificarse nivel 4 (máximo seis meses).
Operaciones	—	—	—	—	3	—	—	
Ventas	—	—	—	1	—	—	—	
Mantenimiento	1	—	—	—	—	—	—	
<i>Escala Málaga</i>	—	—	—	—	1	1	—	Agentes Técnicos Operaciones Vuelo, pudiendo clasificarse nivel 4 (máximo seis meses).
<i>Escala Palma</i>	—	—	—	—	3	1	—	
<i>Director Carga Reg.</i>	1	—	—	—	1	—	—	
<i>Servicio Carga Madrid</i>	—	—	—	—	—	—	1	Promotores que pueden clasificarse nivel 4 ó 5 (nivel 5 después de dos años).
Promoción	—	—	—	—	1	—	—	
Tratamiento/Reservas	—	—	—	1	1	—	—	
<i>Servicio Carga Barcelona</i>	—	—	—	—	—	—	1	Promotores que pueden clasificarse nivel 4 ó 5 (nivel 5 después de dos años).
Promoción	—	—	—	—	1	—	—	
Tratamiento/Reservas	—	—	—	1	1	—	—	
<i>Promoción Valencia</i>	—	—	—	—	1	—	—	Promotores clasificados nivel 4 ó 5 (nivel 5 después de dos años).
<i>Promoción Ext. Barcelona y Bilbao.</i>	—	—	—	—	1	—	—	
<i>Servicio Financiero Dirección</i>	—	—	—	—	—	—	1	Promotores clasificados nivel 4 ó 5 (nivel 5 después de dos años).
Contabilidad General	—	—	—	3	1	—	—	
Contabilidad Agencias Viajes ...	—	—	—	2	1	—	—	
<i>Director Administrat. Internal. ...</i>	1	—	—	—	—	—	—	
Servicios de Personal	—	—	—	1	1	—	—	
Medios Generales	—	—	1	2	1	—	—	