

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO DE CONVENIO INCLUIDO AUMENTO (15 PAGAS)		AUMENTO GARANTIZADO (15 PAGAS)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
IV - OBREROS				
a) Personal de oficios propios y auxiliares				
Oficial de 1ª	55.138	827.070	5.908	88.620
Oficial de 2ª	52.748	791.220	5.652	84.780
Oficial de 3ª	50.361	755.415	5.394	80.940
Ayudante mayor de 18 años	48.889	730.335	5.238	78.570
Ayudante menor de 18 años	41.539	623.085	4.451	66.765
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado				
Oficial de 1ª	51.096	766.440	5.475	82.125
Oficial de 2ª	49.073	736.095	5.258	78.870
Ayudante mayor de 18 años	46.132	691.980	4.943	74.145
Ayudante menor de 18 años	40.067	601.005	4.293	64.395
c) Peonaje				
Peón	48.522	727.830	5.199	77.985
Personal de Limpieza	48.522	727.830	5.199	77.985
V - SUBALTERNOS				
Jefe de Almacén	53.483	802.245	5.730	85.950
Cobrador	50.361	755.415	5.396	80.940
Guarda Jurado y Vigilante	49.073	736.095	5.258	78.870
Ordenanza	49.073	736.095	5.258	78.870
Portero	49.073	736.095	5.258	78.870
Peón de Almacén	48.522	727.830	5.199	77.985
VI - BOTONES, PINCHES, APRENDICES Y ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS				
De 16 a 17 años	35.289	529.335	3.781	56.715

TRABAJADORES DE CAMPANA

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO MENSUAL DE CONVENIO, INCLUIDO AUMENTO (14 PAGAS)	AUMENTO GARANTIZADO PARA CADA PAGA	COMPLEMENTO DE CAMPANA (POR MES)
I - TECNICOS			
Técnico Titulado Superior	79.938	8.565	7.775
Técnico Titulado Medio	75.491	8.110	6.197
Jefe de Fabricación	78.830	8.446	7.068
Encargado General	75.491	8.110	6.197
Encargado de Sección	65.724	7.042	6.197
Auxiliar de Laboratorio	51.876	5.558	5.415

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO MENSUAL DE CONVENIO, INCLUIDO AUMENTO (14 PAGAS)	AUMENTO GARANTIZADO PARA CADA PAGA	COMPLEMENTO DE CAMPANA (POR MES)
II - ADMINISTRATIVOS			
Jefe de 1ª	69.599	7.457	6.142
Jefe de 2ª	65.352	7.002	6.142
Oficial de 1ª	59.073	6.329	5.415
Oficial de 2ª	56.492	6.053	5.415
Telefonista y Auxiliar	48.737	5.222	5.158

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO MENSUAL DE CONVENIO, INCLUIDO AUMENTO (14 PAGAS)	AUMENTO GARANTIZADO PARA CADA PAGA	COMPLEMENTO DE CAMPANA (POR MES)
III - MERCANTILES			
Jefe de Ventas	69.599	7.457	6.142
Inspector de Ventas	65.352	7.002	6.142
Promotor de propaganda y/o publicidad	65.352	7.002	6.142
Viajante y Autovendedor	59.073	6.329	5.415
Comedor de plaza	59.073	6.329	5.415

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO MENSUAL DE CONVENIO, INCLUIDO AUMENTO (14 PAGAS)	AUMENTO GARANTIZADO PARA CADA PAGA	COMPLEMENTO DE CAMPANA (POR MES)
IV - OBREROS			
a) Personal de oficios propios y auxiliares			
Oficial de 1ª	55.385	5.934	5.415
Oficial de 2ª	52.984	5.677	5.415
Oficial de 3ª	50.584	5.420	5.338
Ayudante mayor de 18 años	49.106	5.261	5.338
Ayudante menor de 18 años	41.722	4.470	4.534
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado			
Oficial de 1ª	51.323	5.499	5.281
Oficial de 2ª	49.293	5.281	5.281
Ayudante mayor de 18 años	46.339	4.965	5.206
Ayudante menor de 18 años	40.246	4.312	4.425
c) Peonaje			
Peón	48.737	5.222	5.206
Personal de Limpieza	48.737	5.222	5.206

CATEGORIAS	NUEVO SALARIO MENSUAL DE CONVENIO, INCLUIDO AUMENTO (14 PAGAS)	AUMENTO GARANTIZADO PARA CADA PAGA	COMPLEMENTO DE CAMPANA (POR MES)
V - SUBALTERNOS			
Jefe de Almacén	53.722	5.756	5.206
Cobrador	50.584	5.420	5.206
Guarda Jurado y Vigilante	49.293	5.281	5.206
Ordenanza	49.293	5.281	5.206
Portero	49.293	5.281	5.206
Peón de Almacén	48.737	5.222	5.206
VI - BOTONES, PINCHES, APRENDICES Y ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS			
De 16 a 17 años	35.445	3.798	3.900

13139

RESOLUCION de 8 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Compañía «Sabena, Líneas Aéreas Internacionales de Bélgica», y su personal contratado en España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sabena, Líneas Aéreas Internacionales de Bélgica», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 22 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal contratado en España, el día 17 de marzo de 1983.

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

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 8 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Compañía «Sabena, Líneas Aéreas Internacionales de Bélgica», y su personal contratado en España.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL

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 1983 y su vigencia se prolongará hasta el día 31 de diciembre de 1983.

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.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.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. 6.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. 7.º Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección y dentro de la más estricta disciplina.

Art. 8.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 salvaguarda de los intereses de la Sociedad.

Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos e informacio-

nes 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. 9.º El personal será contratado, ascendido, despedido y 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. 10. 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. 11. 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. 12. 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. 13. Las condiciones necesarias para ingresar en la Sociedad serán las siguientes:

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

SECCION TERCERA. PERIODO DE PRUEBA

Art. 14. En toda relación de trabajo podrá fijarse por escrito un periodo 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 periodo de prueba en ningún caso podrá exceder de dos semanas.

Art. 15. Durante el periodo 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 periodo de prueba.

Art. 16. En todos los casos, el empleado percibirá durante el periodo de prueba el sueldo que haya sido convenido en el momento de la contratación, respetando siempre las cláusulas del Convenio.

Art. 17. Al cumplirse el periodo de prueba, y si la Sociedad no hace uso del derecho establecido en el artículo 15, el empleado quedará automáticamente confiado a su empleo, de acuerdo con su contrato, bien con una duración determinada o bien indeterminada.

Art. 18. Habrá de tenerse siempre en cuenta este periodo de prueba al hacerse el cómputo de la antigüedad en la Sociedad, así como para las diversas ventajas que eventualmente podrían derivarse de ella.

SECCION CUARTA. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 19. 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. 20. 1. El personal temporal comprenderá a los contratados:

- Para la realización de obra o servicio determinado.
- Para la prestación de trabajos eventuales, para hacer frente a las necesidades de la Empresa en periodos «punta».
- Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificándose en el contrato el nombre del sustituido y el motivo de la sustitución.

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

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

Art. 21. El personal temporal no podrá pretender un sueldo distinto al fijado en la carta de compromiso o en el contrato.

Art. 22. El cese en el servicio de los empleados temporales se producirá de pleno derecho:

— A la expiración del periodo por el que han sido contratados.

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

Art. 23. 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 20, cuando el trabajo exceda de un periodo 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. 24. 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. 25. Cuando un empleado temporal, contratado por un periodo determinado, sea despedido por la Sociedad antes de la expiración del mismo, deberá abonarse una indemnización igual al salario que hubiera percibido de haber seguido en el desempeño de sus funciones, salvo en el caso en que el despido se deba a una falta grave que justifique dicha medida.

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

SECCION SEXTA. PERSONAL FIJO

Art. 26. El personal fijo comprenderá a los empleados contratados por un periodo de tiempo indeterminado y cuyo periodo de prueba haya sido cumplido.

SECCION SEPTIMA. CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 27. Los diversos grupos y categorías de personal definidos por el presente texto lo son únicamente a título enumerativo y no entrañan por parte de la Sociedad la obligación de tener ocupados todos los grupos o categorías enumerados a menos que la acumulación del trabajo y las necesidades técnicas o comerciales así lo requieran.

Art. 28. Los grupos de personal existentes en el seno de los servicios de la Sociedad en España son los siguientes:

- Grupo superior administrativo.
- Grupo administrativo.
- Grupo subalterno.

SECCION OCTAVA. DEFINICION DE LOS GRUPOS

Art. 29. *Grupo superior administrativo.*—Este grupo comprende a los empleados que, poseyendo unos amplios conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de los servicios de la Sociedad, se hallan al frente de departamentos, servicios, o secciones, a los que imprimen una unidad de dirección, siendo directamente responsables de la buena marcha de la actividad y del cumplimiento de las funciones asignadas a su servicio. Su grado de responsabilidad determina la distinción entre las categorías I y H.

Art. 30. *Grupo administrativo.*

a) *Jefes:* Esta subdivisión comprende a todos aquellos empleados que, poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos necesarios sobre el funcionamiento de ciertos servicios de la Sociedad, se hallan al frente de puestos de gran responsabilidad o para cuyo desempeño se precisa una elevada experiencia o formación.

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

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

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

- Oficiales de 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. 31. 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. 32. Habida cuenta de todo lo que antecede, el detalle de la clasificación del personal se establece en la forma siguiente:

Grupos 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.

Grupos 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.
- Secretaria de Dirección para España.

Categoría F.—Jefes de tercera. Esta categoría comprende:

- Promotores de Ventas de segundo grado.
- Jefes 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.

Categoría A.—Grupo Subalternos. Esta categoría comprende:

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

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

CAPITULO V

Aumento de salarios. Ascensos

SECCION PRIMERA. AUMENTO DE SALARIOS

Art. 34.

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) Habida cuenta de la situación financiera de la Sociedad, el aumento de compensación del coste de la vida en España quedará limitado al 10 por 100 de los salarios del 1 de enero de 1983, y esto para todo el año 1983, sin ninguna otra revisión.

SECCION SEGUNDA. ASCENSOS

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

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

La Sociedad cubrirá, en la medida de lo posible, los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo a la contratación de nuevo personal en el caso en que se demuestre, mediante prueba de ascenso entre los solicitantes, la no existencia de personal idóneo dentro de ella, o el personal propio carezca de las condiciones, requisitos 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. 36.

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

CAPITULO VI

Prestaciones

SECCION PRIMERA. JORNADA LABORAL

Art. 37. La semana laboral será de treinta y siete y media horas, repartidas en cinco días. Para el personal que trabaje en rotación, se establecerá un turno de compensación por cada sábado trabajado.

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

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

El personal percibirá una ayuda para comida de 350 pesetas por día, y dispondrá para la misma de un período de una hora.

Art. 40. 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 entienda por período de servicio los períodos previstos, pudiendo un período abarcar parte de dos días naturales consecutivos, hasta un total de veinticuatro horas seguidas.

SECCION SEGUNDA. TRABAJO EN DIA DE DESCANSO SEMANAL O FESTIVO

Art. 41. Teniendo en cuenta que determinadas actividades de la Sociedad se desarrollan sobre la base de veinticuatro horas diarias y siete días, el personal está dividido en dos grupos, con arreglo al plan de horario de trabajo.

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

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

a) Empleados pertenecientes al primer grupo.—No podrá 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 37, cuando se trate del personal a que dicho precepto se refiere. En los demás casos, el trabajador y la Empresa establecerán, mediante acuerdo para cada supuesto en

concreto, la compensación económica mediante abono de horas extraordinarias que serán festivas, si el día trabajado tuviera tal carácter, o la compensación del tiempo, liberando al trabajador de su prestación, dentro de la semana inmediata al día de descanso trabajado.

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

A los efectos de libranza, los periodos 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 once horas totales, sin que esta eventualidad pueda producirse durante dos días consecutivos.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 42. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador.

No se considera cambio de residencia el traslado a un puesto de trabajo de aeropuerto a ciudad o viceversa.

Art. 43. 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. 44. *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. 45. El traslado forzoso se registrará por las disposiciones legales vigentes.

Art. 46. 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. 47. 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. 48. 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 corresponden a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

CAPITULO VIII

Vacaciones y permisos

Art. 49. El periodo de vacaciones anuales se fija de la manera siguiente:

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

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

El personal que, por tener que ser reemplazado, tuviera que disfrutar sus vacaciones en una sola vez y en una fecha determinada por razones de servicio, será compensado por un permiso complementario de cinco días laborables.

Art. 50. Cada Director, Delegado o Jefe de servicio establecerá, en función de las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones del personal de su departamento.

Si el personal no pudiera ponerse de acuerdo, se considerarán los turnos establecidos por la Dirección, pudiendo elegir el personal de acuerdo con la antigüedad, y por rotación anual.

Art. 51. El personal tiene derecho a disfrutar de al menos la mitad de sus vacaciones en los meses de verano. Si lo permite el servicio, las vacaciones se podrán dividir en varias veces.

Art. 52. El personal que no haya trabajado todo el año disfrutará, como vacaciones, de la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado. Las fracciones se cuentan en este caso por días completos.

Art. 53. *Maternidad de la mujer trabajadora*.—La maternidad de la mujer trabajadora producirá la suspensión del contrato de trabajo, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante ocho semanas del tiempo que dure la suspensión, SABENA abonará a la mujer trabajadora la diferencia entre el sueldo que percibía en el momento de iniciarse la suspensión y la cantidad que le sea pagada por la Seguridad Social.

Art. 54.

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

b) En el contexto de la legislación local, en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, serán concedidos tres días de ausencia.

Art. 55. *Enfermedad*.—En caso de enfermedad, el empleado deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico en el plazo más breve posible. El certificado médico de baja por enfermedad deberá entregarse lo más tarde el sexto día después del cese en el trabajo. Los empleados que, por causa de enfermedad, estén ausentes de su trabajo más de un día deberán someterse a reconocimiento médico por el médico designado por la Sociedad, si ésta lo decide así.

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 a 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 medie causas justificadas a juicio de la Dirección, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal podrá solicitar una licencia sin sueldo de hasta siete días de duración, sin expresión de causa, que podrá ser concedida por el Jefe correspondiente. La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y no podrá unirse al periodo 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 de añadir el 10 de diciembre, fiesta de la Patrona de la Aviación (Nuestra Señora de Loreto). Si embargo, podrá exigirse a los empleados en contacto directo con el público que efectúen un turno de rotación en dicha día.

CAPITULO IX

Ausencias

Art. 60. La falta de asistencia al trabajo será justificada en los casos siguientes:

- a) Enfermedad que, por su carácter leve y por su corta duración, no requiera la prestación o intervención del seguro.
- b) Por tener que cumplir un deber público, como por ejemplo, la comparecencia ante los Tribunales de Justicia, en causas de carácter público, con convocatoria imperativa u obligatoria.

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

CAPITULO X

Excedencias

Art. 61. Los casos de excedencia, forzosa o voluntaria, así como los derechos al reintegrarse al puesto de trabajo se tratarán de acuerdo con la legislación en vigor.

CAPITULO XI

Remuneraciones

Art. 62.

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

b) La retribución correspondiente a cada puesto de trabajo está calculada sobre la base de una dedicación variable desde 1.800 horas/año, para el personal con derecho a cuatro semanas de vacaciones; a 1.762,5 horas/año, para el personal con derecho a cinco semanas de vacaciones.

Art. 63. La estructura de la remuneración aparece indicada en el baremo aplicable al personal contratado por la Sociedad en el territorio nacional español baremo que figura adjunto.

Art. 64. *Elementos de remuneración.*—La remuneración mensual total comprende:

- Sueldo.
- Antigüedad.

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

Art. 65. *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. 66. *Prima de taquigrafía.*—Esta prima mensual de 1.500 pesetas será concedida únicamente después de haber pasado satisfactoriamente la prueba a que ha sido sometido el empleado al presentar su solicitud. Se beneficiarán exclusivamente de esta prima aquellos miembros del personal cuya función entraña la utilización de este conocimiento.

Art. 67. *Prima de Jefatura.*—Esta prima mensual, que representa el 15 por 100 del sueldo, no será concedida sino por la propia Dirección General a propuesta de la Dirección.

Art. 68. *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. 69. Cuando las necesidades técnicas del servicio aconsejen la prestación de horas extraordinarias por parte del personal cuya función se halle en relación directa con el tráfico, éste está obligado a efectuarlas en todos los casos. Todas las horas trabajadas por encima de la jornada laboral normal se considerarán como extraordinarias y se abonarán con un incremento del 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 68 y el número de horas normales trabajadas al año.

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

Art. 71. 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 69 del Convenio.

Si de común acuerdo se decidiera la recuperación, no percibirán compensación económica alguna por el período trabajado equivalente o inferior a la jornada laboral normal. Si el realizado fuera superior, podrá percibir en compensación de la demasía 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 disfrutarse, el empleado no se beneficiará de aumento alguno a título de domingo trabajado; por el contrario, las horas trabajadas en el día que normalmente estaba señalado para su descanso quedarán sujetas al mismo régimen establecido para los empleados con horario fijo y en relación con las prestaciones efectuadas en día festivo, tanto en cuanto a su posible compensación económica, como a la recuperación del descanso y a la facultad de decisión en caso de no llegarse a acuerdo.

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

CAPITULO XII

Indemnizaciones

Art. 72. *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 cena.
- Indemnizaciones en concepto de desayuno.

Su importe será el mismo que el precio exigido por el Restaurante del personal de las Compañías aéreas.

Art. 73. *Condiciones para el otorgamiento de indemnizaciones en concepto de comida (almuerzo o cena).*—Este tipo de indemnización se abonará:

- a) Al personal que se halle en el aeropuerto antes de las nueve horas de la mañana, o, a más tardar, a las nueve y no lo abandone antes de las catorce horas.
- b) Al personal que se halle en el aeropuerto, como máximo, de 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. 74. *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 XIII

Viajes y dietas

Art. 75. Dietas por desplazamientos.

1. En España, en caso de desplazamiento exigido por necesidades de la Sociedad, el personal tendrá derecho al reembolso de los gastos contra entrega de la factura, pero dentro de los límites siguientes:

- Desayuno, 150 pesetas.
- Almuerzo, 600 pesetas.
- Cena, 600 pesetas.
- Hotel 3 estrellas.
- Transporte.

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

CAPITULO XIV

Anticipos al personal

Art. 76. El personal tiene derecho a percibir en el curso del mes un anticipo sobre su sueldo, anticipo proporcional al periodo del mes ya transcurrido.

DISPOSICIONES DIVERSAS

Art. 77. *Cambio de domicilio o 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. 78. *Uniformes.*—El personal en contacto directo con el público vendrá obligado a llevar, durante las horas de servicio, un uniforme de un modelo determinado que será costeado por la Sociedad siguiendo las normas propias del caso.

Art. 79.

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

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

b) Al 1 de enero de 1984, a condición que esto se haga para el personal contratado en Bélgica, las discusiones para los aumentos salariales deberán ser iniciadas partiendo del aumento del coste de la vida en España a partir del 1 de enero de 1982.

CAPITULO XVI

Recompensas. Disciplina. Sanciones. Procedimiento disciplinario

Art. 80. 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.

Art. 81. En caso de infracciones a la disciplina, se aplicarán las sanciones previstas por la legislación laboral en vigor.

Art. 82. Las faltas leves prescribirán al cabo de diez días, las faltas graves al cabo de veinte días, y las faltas muy graves el cabo de sesenta días, a partir de la fecha en que la Sociedad tenga conocimiento de los hechos, y de todas formas al cabo de seis meses; sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán al cabo de dieciocho meses.

Art. 83. En caso de falta leve, la Sociedad debe notificar a los autores de la misma el hecho que les es imputable, indicándoles la necesidad de corregirse en lo sucesivo. Esta notificación deberá hacerse en el plazo de seis días después de cometida la falta en cuestión. La sanción impuesta se consignará en el expediente personal del interesado donde quedará hasta su anulación definitiva.

Art. 84. En caso de falta grave o muy grave, la Sociedad deberá notificar por escrito al interesado las faltas que le son

imputables. En un plazo de siete días laborables después de la fecha de la notificación, el empleado podrá pedir a su jefe inmediato que efectuó una investigación precisa sobre los hechos en cuestión.

En ese caso, la Sociedad está obligada a efectuar una investigación minuciosa sobre el asunto en cuestión. Esta investigación deberá estar terminada en un plazo de diez días. Durante ese periodo de tiempo, el empleado podrá formular todas las observaciones que estime pertinentes a su defensa.

Deberá tomarse una decisión en el plazo de cinco días siguientes al final de la investigación.

Es obligatorio seguir el procedimiento por escrito y hacer las notificaciones en doble ejemplar que deberá ser firmado por el interesado.

CAPITULO XVII

Fin del servicio

Art. 85. *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 é I.

Art. 86. *Despido.*—El despido del personal se ajustará a lo estipulado al respecto por la legislación vigente.

Art. 87. *Fin de la carrera profesional.*—El límite de edad aparece fijado por las disposiciones contenidas en la legislación vigente en la materia (terminación de derechos).

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

Art. 88. *Certificado de trabajo.*—Una vez 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. 89. *Notificación a terceros personas.*—La Sociedad se reserva el derecho de poner en conocimiento de las personas con las que tiene relación el hecho de que un determinado empleado ha dejado de formar parte de su personal.

CAPITULO XVIII

De la denuncia del Convenio

Art. 90. Si la representación de la Empresa o de los trabajadores estimaran que no debe prorrogarse el presente Convenio más allá del plazo de vigencia que tiene señalado, deberán denunciarlo mediante escrito dirigido a la otra parte y del que se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

La denuncia deberá tener lugar con tres meses de anticipación a la fecha de vencimiento, y de no haber tenido lugar en dicho plazo, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por otro periodo anual.

Art. 91. Transcurrida la primera anualidad de prórroga, si no se hubiera producido denuncia con tres meses de anticipación a su vencimiento, el Convenio se entenderá prorrogado indefinidamente. En tal supuesto, la parte que deseara denunciarlo deberá hacerlo en la forma señalada en el artículo anterior y con un periodo de preaviso de tres meses.

CAPITULO XIX

Comisión paritaria

Art. 92. Para la interpretación del presente Convenio en el seno de la Empresa, y para entender de cuantas cuestiones se susciten en relación con su contenido, se constituirá una Comisión paritaria integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

Los representantes de la Empresa serán designados en cada caso concreto por la Dirección de SABENA y los representantes de los trabajadores serán los Delegados de personal.

ANEJO

Baremo de salarios en vigor para 1983

Nivel	Categorías	Salario mensual	Salario anual	Salario mensual
		mínimo	mínimo (1)	máximo
		Pesetas	Pesetas	Pesetas
A1	Botones de dieciséis-dieciséis años	49.520	742.800	53.140
A2	Ordenanzas de dieciocho años y más	57.295	859.425	82.252
A3	Ordenanzas con servicio militar cumplido	72.143	1.082.145	155.150
B)	Empleados temporales	a convenir		
C)	Auxiliar Administrativo	80.556	1.208.340	173.243
D)	Oficial Administrativo de segunda	88.306	1.324.590	189.910
E)	Oficial Administrativo de primera	96.626	1.449.390	206.957
F)	Jefe Administrativo de tercera	102.786	1.541.790	221.053
G)	Jefe Administrativo de segunda	105.828	1.587.420	232.831
H)	Jefe Administrativo de primera	114.437	1.716.555	246.111
I)	Jefe Administrativo superior	117.400	1.761.000	252.479

(1) A razón de doce mensualidades y tres pagas extraordinarias.

13140

RESOLUCION de 8 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para el año 1982 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Vista la cláusula de revisión salarial, contenida en la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y Derivados inscrito en 5 de mayo de 1982, indicativa de automático incremento retributivo con efectos del 1 de enero de 1982 y duración hasta el 31 de diciembre de 1982, en el supuesto de producirse al 30 de junio de 1982, incremento del índice de precios al consumo respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100;

Resultando que existiendo discrepancias entre las Centrales Sindicales (Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera) componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo nacional de Industrias Lácteas con la Federación Nacional de Industrias Lácteas sobre la aplicación de la revisión salarial, fue sustanciado ante la Dirección General de Trabajo expediente de conflicto colectivo que terminó al no alcanzarse acuerdo entre las partes afectadas en reunión celebrada el 20 de diciembre de 1982 en la remisión de dicho expediente a la Magistratura Decano de Trabajo a los efectos previstos en los artículos 144 y siguientes del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980;

Resultando que con fecha 5 de abril de 1983, tiene entrada en este Centro directivo testimonio de sentencia dictada en 28 de febrero de 1983 por el Magistrado de Trabajo de Avila en prórroga de jurisdicción en la número 19 de las de Madrid y su provincia, resolviendo el tema expuesto en el Resultando anterior, en el sentido de estimar la demanda de conflicto colectivo al declarar que el incremento de los salarios de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo estatal de Industrias Lácteas de 5 de mayo de 1982, con efectos de 1 de enero de 1982 y por aplicación de la disposición transitoria primera del mismo, ha de ser de un 3,20 por 100;

Por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado b) del artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con los artículos 90,2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 8/1980, de 10 de marzo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de sentencia dictada en materia de revisión salarial para el Sector de Industrias Lácteas y Derivados en el Registro de Convenios de este Centro directivo con notificación a la Comisión Mixta Paritaria.

Tegundo.—Remitir el texto de la sentencia al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de abril de 1982.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo nacional de Industrias Lácteas y Derivados.

Sentencia número 84.

Procedimiento número 50/83.

Sentencia

En Madrid a 28 de febrero de 1982, el ilustrísimo señor don Jesús Gullón Rodríguez, titular de la Magistratura de Trabajo de Avila en prórroga de jurisdicción en la número 19 de las de Madrid y su provincia, habiendo visto las precedentes actuaciones

seguidas entre partes, de una y como demandantes, trabajadores de Industrias Lácteas y otros, y de otra y como demandados, Federación Nacional de Industrias Lácteas, en reclamación de conflicto colectivo, y

Resultando que con fecha 17 de enero de 1983, presentaron escritos de demanda en las oficinas de Registro de Magistraturas los interesados que por turno de reparto correspondió a esta Magistratura. Que admitidas a trámite se señaló para la celebración del acto de juicio la audiencia del día 22 de febrero de 1983, compareciendo los que en el acta de juicio constan haciendo las alegaciones y practicando las pruebas que en la misma se dicen, y

Resultando probado y así se declara:

Primero.—Por la legal representación de la Central Sindical Comisiones Obreras-Federación de Alimentación se planteó en 14 de diciembre de 1982 conflicto colectivo ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, por el que se solicitaba que en interpretación de la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo interprovincial de Industrias Lácteas («Boletín Oficial del Estado» de 17 de junio de 1982), se determinase que el incremento salarial aplicable con efectos de 1 de enero de 1982, sobre los pactados en el mismo, había de ser de un 3,2 por 100 por haberse rebasado en 30 de junio de 1982 el 6,09 por 100 del índice de precios al consumo oficial.

Segundo.—El índice de precios al consumo en el período 1 de enero 30 de junio de 1982, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística sufrió un incremento del 7,8 por 100.

Tercero.—Del conjunto de actuaciones realizadas ante la autoridad laboral, que fueron remitidas tras unirse el oportuno informe, al Tribunal Central de Trabajo para el oportuno reparto, en 17 de enero de 1983, se infiere que la postura de Federación Patronal afectada (que por no aparecer debidamente apoderada no pudo ser tenida por presente en el acto de juicio oral) se reduce a entender aplicable un incremento salarial del 2,8 por 100, mientras que la parte promotora del conflicto y las dos Centrales Sindicales que comparecieron como codemandadas entienden aplicable el 3,2 por 100;

Resultando que en la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales;

Considerando que la cuestión de autos se refiere exclusivamente a la determinación del incremento salarial aplicable con efectos de 1 de enero de 1982, a las Empresas y trabajadores del Sector afectado y sujeto al Convenio interprovincial de Industrias Lácteas de 5 de junio de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 17), por vía de interpretación de su disposición transitoria primera en la que textualmente se dicen que: «En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado porcentaje, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982, y ello partiendo del hecho incontrovertido de que el IPC en el período de enero-junio fue de un 7,8 por 100 y el también indiscutido del cálculo previsible del comportamiento del índice de precios ponderado a través de la fórmula convencional de restar al 7,8 por 100 el índice 6,09 por 100 de lo que se obtiene la cifra de 1,71 por 100 que se ha de multiplicar por dos, es decir, 3,4 por 100, cantidad que, sumada el incremento pactado del 11 por 100 para 1982, se convierte en un 14,4 por 100; una vez fijado esto para el cálculo del incremento