

Grupo profesional	Valor trienio o quinquenio
1	112.200
2	91.800
3	81.600
4	74.460
5	73.960
6	67.970
7	65.240
8	59.504
9	57.000
10	54.500
11	53.000
12	50.027
13	48.360

Observación: El valor del trienio o quinquenio de los grupos profesionales 1 al 4 es meramente indicativo. Al englobarse en estos grupos puestos de libre designación, la Dirección de la Empresa procedería a determinar en cada caso el valor trienio o quinquenio correspondiente.

## ANEXO III

## CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONA

## Horas extraordinarias 1986

Grupo Profesional	Valor unitario	Trieños						
		1	2	3	4	5	6	7
5	838	880	921	964	1.005	1.047	1.089	1.131
6	816	857	897	938	979	1.020	1.060	1.101
7	764	802	840	878	917	955	993	1.031
8	722	758	794	830	866	902	938	975
9	685	719	753	788	822	856	890	925
10	665	698	731	765	798	831	865	898
11	652	684	717	750	782	815	847	880
12	608	638	669	699	729	760	790	820
13	582	611	640	669	698	727	756	785

A partir del 1 de enero de 1986 los valores de las horas extraordinarias, que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándoles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

## CENTROS DE SANTANDER, MADRID Y DELEGACIONES

## Horas extraordinarias 1986

Grupo profesional	Hasta tres años	Hasta seis años	Hasta nueve años	Trieños					Primer quinquenio	Segundo quinquenio
				1	2	3	4	5		
5	907	952	998	1.043	1.088	1.134	1.179	1.224	1.270	1.315
6	885	929	974	1.018	1.062	1.106	1.151	1.195	1.239	1.283
7	834	876	917	959	1.001	1.043	1.084	1.126	1.168	1.209
8	792	832	871	911	950	990	1.030	1.069	1.109	1.148
9	786	825	865	904	943	983	1.022	1.061	1.100	1.140
10	735	772	809	845	882	919	956	992	1.029	1.066
11	722	758	794	830	866	903	939	975	1.011	1.047
12	684	718	752	787	821	855	889	923	958	992
13	668	701	735	768	802	835	868	902	935	969

A partir del 1 de enero de 1986 los valores de las horas extraordinarias, que han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos y aplicándoles un incremento del 75 por 100 sobre el salario pactado que correspondería a cada hora ordinaria, serán los que figuran en esta tabla, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos, sería de aplicación el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

## ANEXO IV

## CENTROS DE PUERTOLLANO Y TARRAGONA

## Tablas de grupo de apoyo 1986

(En 12 pagas)

Grupo profesional	Importe
5	196.909
6	183.132
9	153.948
10	146.895
11	143.424

## ANEXO V

## CENTRO DE SANTANDER

## Tabla de grupo de apoyo 1986

(En 12 pagas)

Grupo profesional	Importe
5	218.989
6	198.500
7	190.500
8	175.289
9	167.000
10	160.000
11	155.300

**21579** RESOLUCION de 9 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «South African Airways».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «South African Airways», que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1985, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS EMPLEADOS DE «SOUTH AFRICAN AIRWAYS» EN ESPAÑA**

## ESTABLECIDO ENTRE

Los Servicios de Transportes Sudáfricanos de la República de África del Sur (que incluye «South African Airways», que será denominada con el término abreviado de SAA)

Y

Los empleados contratados en España por «South African Airways».

## Objeto y extensión

1. Este Convenio regirá todas las relaciones laborales entre «South African Airways» y su personal y contiene las condiciones de servicio de dicho personal.

2. El Convenio será válido por un periodo de dos años, comenzando el 1 de enero de 1986, después de su inserción en el Ministerio de Trabajo. Este Convenio será prorrogado hasta el 31 de cada año siguiente, si no es denunciado por cualquiera de las dos partes. La notificación de denuncia deberá hacerse por lo menos con tres meses de antelación a la fecha de caducidad del Convenio. El presente Convenio regirá hasta la introducción y aprobación de un nuevo Convenio.

3. Un comité constituido por empleados electos, es decir, como mínimo uno de la oficina central de SAA Madrid (que a su vez representará el personal de SAA Barcelona), uno de SAA Aeropuerto, serán elegidos por los empleados para solventar con la Dirección cualquier dificultad que pueda surgir en la interpretación del contenido del Convenio.

4. Este Convenio quedará sujeto a los términos previstos por cualquier Convenio a escala nacional que pudiera ser establecido para empleados de líneas aéreas en el territorio español.

#### *Organización de trabajo*

5. La distribución y organización del trabajo serán determinadas por la Administración, de acuerdo con las necesidades de «South African Airways» oídos los representantes de los empleados.

6. Si un empleado, en cualquier momento, considerase que tiene un motivo de queja en relación con su labor y deseara presentar una reclamación a sus superiores, deberá seguir el siguiente procedimiento: El/ella deberá, en primer lugar, dirigirse a su inmediato superior. Si él/ella no se considerase satisfecho/a con la decisión dada por su inmediato superior, él/ella puede apelar por escrito y, a través de dicho inmediato superior, al Director de la Compañía Sudafricana de Aviación. Si esa persona siguiese considerándose insatisfecho, él/ella puede apelar por carta al Director de Personal de la Compañía Sudafricana de Aviación, Aeropuerto de Jan Smuts, cuya decisión será la final.

7. Cualquier petición referida al párrafo 6 tiene que ser presentada siempre personalmente por el empleado dentro de los catorce días a partir de que él/ella reciba la decisión en relación con la petición efectuada.

#### *Regulaciones internas*

8. «South African Airways» publicará un Reglamento de Régimen Interior de acuerdo con las regulaciones de este Convenio.

#### *Clasificación de puestos de trabajo*

9. Los distintos puestos de trabajo de «South African Airways» serán clasificados de acuerdo con el anexo A de este Convenio.

#### *Retribuciones*

10. Los puestos especificados en el anexo A serán regidos por los salarios que están determinados por la Administración y especificados en el anexo B de este Convenio.

11. La retribución del personal se compone de los siguientes elementos:

- a) Salario base.
- b) Prima de actividad, como compensación por las características especiales desempeñadas.
- c) La proporción entre el sueldo base y la prima de actividad será a partir del 1 de enero de 1986 del 70 y 30 por 100.
- d) Trienios.

12. Las retribuciones especificadas en los párrafos 11, a), y 11, b), se revisarán el 1 de enero de 1986 cada año de acuerdo con el aumento oficial del índice del coste de vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística, siempre y cuando dicho aumento fuese, por lo menos, del 5 por 100 sobre el último aumento establecido. El aumento en la retribución será distribuido a discreción de la Administración de acuerdo con la legislación o la práctica de las líneas aéreas locales.

A partir del 1 de enero de 1987, el incremento salarial será del 80 por 100 del índice del coste de vida que dicte el Instituto Nacional de Estadística. El resto de las condiciones no varían. Las revisiones periódicas de los salarios en base al aumento del coste de vida continuarán realizándose hasta que no se oponga la práctica de las líneas aéreas locales o la legislación española.

13. Los incrementos por los trienios serán cada tercer año sucesivo desde la fecha en que el empleado inició sus servicios. Dicho incremento será calculado en base al 7,5 por 100 sobre el salario base y será ajustado de acuerdo con futuras revisiones de dicho salario base.

14. Durante los primeros diez días, en los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, todos los empleados percibirán una

paga extraordinaria equivalente al salario base, trienios y prima de actividad, que se computará con arreglo al salario percibido al final de cada uno de estos meses, siempre y cuando dicho empleado haya cumplido doce meses de servicio en la Empresa. Los empleados con menos de doce meses de servicio percibirán una remuneración proporcional a dicho tiempo de servicio.

#### *Diets de viaje*

15. Todos los empleados que por necesidades del trabajo tengan que efectuar viajes a poblaciones distintas a las que radique su centro de trabajo tendrán derecho a las siguientes dietas a partir del 1 de enero de 1986:

- a) Alojamiento y desayuno en hotel de tipo medio
- b) Las dietas serán las siguientes:
  - i. Desayuno: 250 pesetas (se pagará solamente en el caso de que el desayuno no esté incluido en el precio de la habitación).
  - ii. Almuerzo: 1.750 pesetas.
  - iii. Cena: 1.750 pesetas.
- c) Se abonarán 250 pesetas diarias en concepto de gastos de bolsillo cuando la ausencia sea motivada por servicio oficial de, al menos, seis horas cada día.

16. En caso de desplazamiento en viaje oficial fuera del territorio nacional el empleado que lo efectúe se regirá para el cobro de sus dietas por las normas establecidas por la Dirección General de la Empresa.

17. La Dirección determinará el medio de transporte a utilizar por el empleado en los desplazamientos oficiales.

18. En las ocasiones en que un empleado sea requerido a viajar en servicio oficial por el territorio español y fuera del área específica donde desarrolla su labor habitual se garantizará un adelanto monetario con arreglo al artículo 15, b) y c), por la duración estimada del periodo de ausencia en viaje oficial, incrementado en un 30 por 100. Tal adelanto será regularizado por el empleado al regreso de su viaje.

#### *Diets de comidas del personal*

19. Se pagará una dieta de comida de 480 pesetas a partir del 1 de noviembre de 1985 a todos los empleados que realicen una jornada completa de trabajo de lunes a viernes. Sujeto a que la referida dieta de comida no será pagada en los siguientes casos:

- a) En las ausencias de trabajo debidas a enfermedad o vacaciones.
- b) En los casos que dicha dieta sea pagada por «South African Airways» de cualquier otra forma (esto es, invitaciones oficiales, gastos de viaje, etc.).

20. Además de lo anteriormente expuesto, un empleado que sea requerido para realizar tareas en el aeropuerto durante horas consideradas de comida, percibirá a partir del 1 de noviembre de 1985 las siguientes dietas:

- a) Desayuno: 135 pesetas.
- b) Almuerzo/cena: 480 pesetas.
- c) En días de vuelo después de horas de cantina: 780 pesetas (sólo aplicable en el Aeropuerto de Madrid).

#### *Transporte*

21. Sujeto al criterio de la Dirección, un empleado bajo servicio de aeropuerto y/o promoción de ventas será provisto de un coche oficial cuando se considere necesario. Los gastos de coche serán asignados a la Compañía.

22. Todo empleado provisto de un vehículo oficial será responsable de su cuidado y mantenimiento.

23. El empleado puede utilizar un vehículo oficial para asuntos privados sujeto a las condiciones que la Administración fije.

24. Cuando no se pueda proporcionar transporte oficial al personal del aeropuerto, dicho personal percibirá una adecuada dieta de transporte a discreción de la Dirección.

#### *Jornada laboral*

25. El empleado tendrá que regirse por las siguientes jornadas laborales, que serán distribuidas en periodos de cinco días por semana:

- a) Cuarenta horas semanales, del 16 de septiembre al 14 de junio.
- b) Treinta y seis horas semanales, del 15 de junio al 15 de septiembre.

26. La jornada diaria de los empleados se regulará con arreglo a los turnos y horario establecidos en el anexo B del presente Convenio.

27. Por la naturaleza de las operaciones de línea aérea, todo el personal de aeropuerto tendrá que cumplir con las horas de trabajo necesarias para cubrir todos los horarios de servicio de la línea aérea. Como consecuencia, si es preciso, se trabajará los domingos y días festivos. Aun el personal libre de servicio el domingo podrá ser requerido para trabajar en dicho domingo, siempre que las necesidades de la Compañía así lo justifiquen, pudiéndose alterar cualquier turno establecido.

28. Cuando sea posible, la jornada diurna del personal, excepto el del aeropuerto, se trabajará en turno normal cada día, empezando por la mañana y terminando por la tarde con arreglo a la práctica local.

29. El personal será requerido durante su jornada laboral para que se aplique diligentemente a su trabajo.

#### Horas extraordinarias y trabajo adicional

30. El trabajar horas extraordinarias no es obligatorio, excepto en casos de emergencia para poder cumplir con los urgentes requisitos de «South African Airways». En estas circunstancias el número de horas extraordinarias no será superior a dos horas por día, quince por mes y cien al año, como está estipulado en el artículo 35 de la Ley española de Relaciones Laborales.

31. Teniendo en cuenta el carácter específico de las operaciones de «South African Airways» en territorio español, las previsiones del párrafo 30 no serán aplicables en el caso de tener que cumplir horas extraordinarias necesarias para cubrir las necesidades operacionales de la línea aérea.

32. Serán pagadas a partir del 1 de enero de 1986 1.500 pesetas a cada empleado cada vez que éste sea llamado a dos horas para volver al trabajo, después de finalizado su horario normal de trabajo, esto es, después de la terminación de un turno de trabajo y antes de comenzar el siguiente turno.

33. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas trabajadas en días laborables antes y después de las horas normales de trabajo.

34. La retribución por horas extraordinarias trabajadas en días de descanso y/o festivos será hecha aumentando el equivalente de una hora normal en los siguientes porcentajes:

Motivo:	Aumento de porcentaje
a) Horas trabajadas después del turno normal	75
b) Horas trabajadas entre las 21 horas y las 6 horas	40
c) Horas trabajadas en días festivos	75
d) Horas trabajadas en días de descanso o durante el período de descanso	100

35. Si el día de trabajo normal (incluyendo horas extraordinarias) se establece de forma continuada se dará un descanso de quince minutos, sin perjuicio de lo dispuesto por las Ordenanzas Laborales, junto con el Convenio Colectivo. Este descanso será considerado como hora de trabajo y será incluido en el cómputo de la jornada laboral a todos los efectos.

36. La Dirección tendrá la prerrogativa de compensar económicamente a los empleados cuyas horas extraordinarias no sea posible definir específicamente.

37. Un empleado al que se le solicite, por escrito, el desempeño de un puesto superior a aquel que desarrolle habitualmente será compensado económicamente por dicho puesto superior con arreglo a la diferencia existente entre su salario (salario base más prima de actividad) y el salario (salario base más prima de actividad) correspondiente al puesto superior en cuestión.

38. Si el empleado desempeña oficialmente este puesto superior de forma continuada por un período de, cuando menos, dos meses, él/ella será confirmado en dicho puesto superior desde la fecha en que él/ella comenzó a desempeñarlo de forma continuada.

#### Condiciones especiales

39. Los empleados tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando lo destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

Este descanso se puede sustituir por una reducción de media hora en la jornada laboral con el mismo fin.

40. El empleado que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional de salario correspondiente.

41. El personal que preste sus servicios en el aeropuerto en turnos de horario irregular, es decir, que no sean turnos regulares diarios, percibirá un complemento del 10 por 100 del salario por este concepto durante el período que dure esta situación.

#### Condiciones de empleo, promoción y ascensos

42. La admisión de personal contratado en España dentro del seno de «South African Airways» se efectuará de conformidad con las disposiciones legales y las consignadas en este Convenio.

43. El empleado tendrá que pasar un período de prueba de seis meses, durante el cual se podrá prescindir de sus servicios por cualquiera de las partes, sin aviso ni compensación.

44. Al completar satisfactoriamente el período de prueba, el empleado será amparado por todas las previsiones de este Convenio Colectivo y se le computará la antigüedad a todos los efectos desde la fecha de su ingreso.

45. El empleado se considerará apto para ascender a un puesto superior al que ocupa en la Empresa en los siguientes casos:

a) Siempre y cuando haya una vacante en un puesto superior se tendrá en cuenta la aptitud de los empleados elegidos para ocupar la vacante y, en caso de igualdad, será por antigüedad.

b) Si ninguno de los empleados propuestos es apropiado para ocupar el puesto vacante, un nuevo candidato que no preste servicios en «South African Airways» será contratado para cubrir dicha vacante.

c) Esta vacante puede ser ocupada por cualquier empleado cualificado que preste sus servicios en cualquier oficina de «South African Airways» en territorio español sujeto a la condición de que los derechos de todos los empleados elegibles sean tenidos en cuenta a este respecto.

d) En su Reglamento de Régimen Interior, «South African Airways» estipulará la experiencia, conocimientos y otros requisitos relativos a los varios niveles de clasificación de su personal en España.

#### Vacaciones anuales retribuidas y permisos de ausencia

46. Cada empleado tendrá derecho anualmente a vacaciones retribuidas, que no podrán ser cambiadas por una compensación monetaria, y serán concedidas de acuerdo con la siguiente escala:

Período de servicio	Días naturales por año
Entre 1 y 10 años	30
Después de más de 10 años	34

47. Las vacaciones indicadas en el párrafo 46 no son acumulativas y tendrán que ser utilizadas dentro del período de doce meses de que conste el año natural, cuando el empleado haya adquirido este derecho.

48. Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente de una manera ininterrumpida. Sin embargo, el empleado y la Administración, de mutuo acuerdo, podrán fraccionarlas siempre que una de las fracciones tenga una duración mínima de quince días.

49. El empleado que deja los servicios de «South African Airways» por cualquier razón tendrá derecho -si él/ella ha estado empleado/a por un período de al menos doce meses- a ser indemnizado por todos los días de vacaciones que le correspondan, calculados en proporción hasta la fecha de terminación de sus servicios.

50. Durante el mes de diciembre de cada año se pondrá una lista de vacaciones en circulación entre los empleados con el propósito de que ellos puedan indicar sus propios días de vacaciones para el siguiente año.

51. Tendrán preferencia para la elección de las fechas correspondientes en primer lugar los trabajadores con responsabilidades familiares de forma que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares, después los empleados con mayor antigüedad al servicio de «South African Airways» y después los empleados con mayor antigüedad en el desempeño de su puesto laboral. Después del primer año de utilizar este sistema de prioridad se implantará un sistema de rotación entre el personal del mismo servicio, siendo concedidas las vacaciones por turnos, teniendo en cuenta la prioridad disfrutada por el empleado el año anterior.

52. Se hará todo lo posible por poder conceder a los empleados los días de vacaciones que deseen, sujeto a las exigencias de servicio de «South African Airways».

53. Sujeto a las exigencias de servicio de «South African Airways», un empleado tendrá derecho a permiso retribuido en los siguientes casos:

Motivo	Número de días de permiso retribuido
a) Enfermedad grave, muerte y funeral del cónyuge, hijo, padres, hermanos, familia política, abuelos y nietos .....	Dos días laborables, cuatro días laborables si ocurriese en lugar distinto al de residencia del empleado interesado.
b) Nacimiento de un hijo del empleado ..	Dos días laborables, cuatro días laborables si ocurriese en lugar distinto al de residencia del interesado.
c) Por contraer matrimonio .....	Quince días naturales ininterrumpidos.
d) Boda, bautizo y primera comunión de un hijo del empleado o un hermano o hermana .....	Un día laborable, dos días laborables si ocurriese en lugar distinto al de residencia del empleado interesado.
e) Por traslado de domicilio .....	Un día laborable.

54. El empleado debe notificar con la posible antelación a la Dirección para tener derecho a permiso retribuido como indica el párrafo 53. En estos casos, la Compañía puede pedir justificación.

55. Sujeto a la prerrogativa de la Dirección, el personal podrá obtener permiso no retribuido si existen causas debidamente justificadas. Este permiso no podrá tomarse a continuación de las vacaciones retribuidas.

56. La Dirección considerará las solicitudes de excedencias no retribuidas de acuerdo con la Ley de Excedencias, artículo 46 de la Ley de Relaciones Laborales (Ley 8/1980, de 10 de marzo). Si dichas solicitudes son aceptadas, los casos en cuestión serán regidos estrictamente de acuerdo con lo dispuesto en dicho artículo 46 de la referida Ley.

#### Servicio Militar

57. Durante el tiempo que el empleado permanezca en el Servicio Militar obligatorio 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, incluyendo trienios.

58. Mientras preste sus servicios obligatorios en el Ejército español, percibirá el 50 por 100 del sueldo base, aún cuando no pueda incorporarse al desempeño de su trabajo. En caso de que sus obligaciones militares le permitan trabajar, por lo menos, la mitad de su jornada laboral, tendrá derecho a percibir la totalidad de su salario base.

#### Cese voluntario

59. El personal que desee cesar en el servicio de la Compañía deberá notificar, por escrito, a la Dirección con una anticipación mínima de quince días. El incumplimiento de este plazo ocasionará para el trabajador la pérdida del derecho a percibir cualquier indemnización pecuniaria devengada.

#### Enfermedad

60. Sujeto a la presentación del correspondiente certificado médico, de acuerdo con la legislación española, un empleado tendrá derecho, y según la escala que se cita, a sueldo completo normal menos cualquier indemnización que reciba de la Seguridad Social local.

Periodo de servicio	Baja por enfermedad (meses)
a) Menos de un año .....	1
b) Un año, pero menos de tres .....	3
c) Tres años, pero menos de cinco .....	6
d) Cinco años o más .....	9

61. Los períodos de convalecencia serán los prescritos por las regulaciones laborales españolas.

62. En caso de ausencia laboral a causa de lesión o lesiones sufridas en el cumplimiento de sus obligaciones con «South African Airways», el empleado tendrá derecho, previa presentación del correspondiente certificado médico, a percibir su salario normal (menos cualquier indemnización recibida de la Seguridad Social local) por un período máximo de doce meses.

La Compañía considerará en base al mérito de dicho empleado una extensión adicional de un período de otros doce meses, como máximo.

63. Mientras esté ausente del trabajo por enfermedad en las circunstancias indicadas en los párrafos 60, 61 y 62, el empleado no puede dejar su domicilio sin el permiso de un médico acreditado.

#### Accidentes de trabajo

64. Los empleados de aeropuerto y de promoción de ventas serán asegurados por la suma máxima de 5.000.000 de pesetas por incapacidad permanente y muerte.

65. El coste de la prima de este seguro será dividido en proporciones iguales entre «South African Airways» y sus empleados.

#### Cobertura de seguro en casos de actividades terroristas, subversiones o de sabotaje

66. Por parte de la Administración, y a cargo del fondo del Departamento de Seguros de la Compañía en la República de África del Sur, se asegurará a los empleados de «South African Airways» - España, por la suma y bajo las condiciones que se decidan periódicamente contra el riesgo de actos subversivos, terrorismo y sabotaje que puedan resultar del ejercicio de sus obligaciones.

67. La cobertura máxima prevista por este fondo será limitada a cinco veces el salario máximo anual (esto es, excluyendo bono, gratificaciones, horas extraordinarias, etcétera) de los empleados afectados en el momento del accidente. Esta suma será pagadera:

a) Por el importe total en caso de muerte, resultante de las incidencias expresadas en el párrafo 66.

b) En base a prorrata (que será determinada por la Administración en caso de incapacidad que resulte de las incidencias mencionadas en el párrafo 66).

68. En caso de muerte que resulte de las incidencias especificadas en el párrafo 66, la indemnización será pagada en el siguiente orden de preferencia:

a) A la viuda, o en caso de muerte de una empleada, al viudo.  
b) A los hijos, hijos adoptivos legalmente adoptados de acuerdo con la legislación local relativa a la adopción de niños y/o hijastros, a partes iguales.

c) Al padre y a la madre, a partes iguales, o al superviviente de cualquiera de ellos.

d) A los hermanos y hermanas, a partes iguales.

e) En caso de no existir familiares como se estipula en los apartados 68 a) a 68 d) y sujeto a las condiciones del artículo 70 más abajo indicado, a los herederos del empleado fallecido.

69. En todos los casos mencionados en los artículos 68 b) a 68 d), las indemnizaciones serán hechas solamente a las personas dependientes del empleado fallecido al tiempo de su muerte.

70. A efectos de aplicación de las previsiones del párrafo 69 arriba indicado, cuando no exista viuda o hijo legítimo, la madre de un hijo ilegítimo que dependa del empleado fallecido o un adoptado que dependa del empleado fallecido, aunque no haya sido legalmente adoptado bajo las condiciones previstas en la legislación local, tendrán los mismos derechos que la viuda o hijo legítimo, respectivamente.

#### Jubilación y pensión

71. Los empleados de «South African Airways» en territorio español se regirán por las condiciones del «New Railways and Harbour Superannuation Fund», esto es, en el fondo oficial de la jubilación de la Compañía.

#### Anticipos sobre salario

72. De acuerdo con lo previsto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier empleado y con su autorización, su representante legal, podrá, bajo petición suya, recibir un anticipo de su sueldo ya devengado, sujeto a que el empleado autorice que dicho anticipo sea deducido de las dos siguientes mensualidades.

*Facilidades de transporte aéreo*

73. El personal contratado con «South African Airways» en territorio español disfrutará de las facilidades de transporte aéreo concedidas por la Dirección con arreglo a la normativa de la Empresa.

*Disciplina*

74. En caso de faltas de disciplina por parte del empleado, la Administración tomará las medidas oportunas de acuerdo con la legislación vigente y seguirá las normas establecidas en dicha legislación.

75. En su Reglamento de régimen interior la Administración especificará una normativa disciplinaria para ser aplicada en casos de esta naturaleza.

*Uniformes*

76. La Empresa puede requerir de los empleados el uso de los uniformes inherentes al servicio, que serán suministrados por la Empresa y bajo las condiciones que ésta decida.

*Seguridad e higiene en el trabajo*

77. La Administración cumplirá las provisiones de la legislación española en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

*Condiciones más favorables*

78. Los empleados tendrán derecho al disfrute de cualquier condición más beneficiosa que hayan tenido antes de la aprobación del presente Convenio, siempre que no interfiera con las leyes laborales españolas.

79. En caso de cambio de sistema para el uso del personal local de los coches «South African Airways», la condición más beneficiosa quedará excluida de las provisiones contempladas en esta cláusula.

**ANEXO A**

Los distintos puestos de trabajo de «South African Airways» en España serán clasificados con arreglo a la siguiente escala salarial

Escala salarial número	Puesto	Nivel número
1	Auxiliar Administrativo	1
2	Auxiliar Administrativo	2
3	Auxiliar Administrativo Principal	1
4	Auxiliar Administrativo Principal	2
5	Oficial de Mayordomía	1
5	Azafata de Tierra	1
5	Agente de Billetes/Reservas	1
5	Auxiliar Administrativo Principal	3
6	Oficial de Mayordomía	2
6	Azafata de Tierra	2
6	Agente de Billetes/Reservas	2
6	Agente de Ventas y actividades generales	1
6	Secretaria	1
7	Oficial Administrativo	1
7	Oficial de Mayordomía	3
7	Agente de Billetes/Reservas	3
7	Agente de Ventas y actividades generales	2
7	Secretaria	2
7	Azafata de Tierra Principal	1
8	Oficial Administrativo	2
8	Secretaria	2
8	Oficial de Mayordomía Principal	1
8	Azafata de Tierra Principal	2
8	Agente Principal de Billetes/Reservas	1
8	Oficial de Tráfico	1
9	Oficial Administrativo	3
9	Oficial de Mayordomía Principal	2
9	Agente Principal de Billetes/Reservas	2
9	Oficial de Tráfico	2
10	Oficial de Billetes/Reservas, Ventas y Actividades Generales	1
10	Oficial de Mayordomía Principal	3
10	Agente Principal de Billetes/Reservas	3
11	Oficial de Billetes/Reservas, Ventas y Actividades Generales	2
11	Oficial de Tráfico Principal	1
12	Oficial de Billetes/Reservas, Ventas y Actividades Generales	3

Escala salarial número	Puesto	Nivel número
12	Oficial de Tráfico Principal	2
13	Jefe de Contabilidad/Administración	1
13	Jefe de Billetes/Reservas	1
13	Oficial de Tráfico Principal	3
14	Jefe de Contabilidad/Administración	2
14	Jefe de Billetes/Reservas	2
15	Jefe Principal de Contabilidad/Administración	1
15	Jefe de Billetes/Reservas	3
16	Jefe Principal de Contabilidad/Administración	2
17	Jefe de Ventas	1
18	Jefe de Ventas	2
19	Jefe de Ventas	3

Los aumentos en la escala de clasificación de puestos y estructura salarial especificada en los anexos A y B estarán sujetos a las siguientes normas:

- La promoción de una categoría laboral a otra más alta estará sujeta a la existencia de vacantes.
- Para los sucesivos ascensos en cada nivel particular será necesario un mínimo de tres años en el desempeño del trabajo en cada nivel, debiendo mostrar el empleado la necesaria eficiencia, celo y buena conducta en la ejecución de su labor.

**ANEXO B**

La estructura salarial aplicable a partir del 1 de enero de 1986 será la siguiente (sujeta a la revisión salarial correspondiente)

Escala salarial	Salario base - Pesetas	Plus de actividad - Pesetas	Total (por mes) - Pesetas
1	67.676	29.004	96.680
2	70.276	30.118	100.394
3	73.739	31.602	105.341
4	77.202	33.087	110.289
5	80.667	34.571	115.238
6	84.127	36.055	120.182
7	87.590	37.539	125.129
8	91.914	39.392	131.306
9	96.247	41.249	137.496
10	100.572	43.102	143.674
11	105.767	45.329	151.096
12	110.963	47.555	158.518
13	117.026	50.154	167.180
14	123.379	52.877	176.256
15	129.144	55.348	184.492
16	136.073	58.317	194.390
17	142.996	61.284	204.280
18	149.922	64.252	214.174
19	156.846	67.220	224.066

**ANEXO C****HORARIO DE TRABAJO***Administración y Ventas*

- Invierno.—Lunes a viernes, de nueve a catorce horas y de quince a dieciocho horas.
- Verano.—Lunes, de ocho a dieciséis horas; martes a viernes, de ocho treinta a quince treinta horas.

*Reservas y Mostrador*

- Invierno.—Dos empleados, lunes a viernes, de nueve a trece horas y de catorce a diecisiete treinta horas.  
Un empleado, lunes a viernes, de diez a catorce horas y de catorce cuarenta y cinco a dieciocho horas. De quince a dieciocho horas (lunes).
- Verano.—Dos empleados, lunes a viernes, de nueve a trece treinta horas y de catorce treinta a diecisiete horas.  
Un empleado, lunes a viernes, de diez a catorce treinta horas y de quince treinta a dieciocho horas.

## ANEXO D

A efectos del artículo 26, párrafo 5, del Estatuto de los Trabajadores se adjunta la siguiente relación de remuneración anual por escalas

Escala	Total anual - Pesetas
1	1.450.200
2	1.505.910
3	1.580.115
4	1.654.335
5	1.728.570
6	1.802.730
7	1.876.935
8	1.969.590
9	2.062.440
10	2.155.110
11	2.266.440
12	2.377.770
13	2.507.700
14	2.643.840
15	2.767.380
16	2.915.850
17	3.064.200
18	3.212.610
19	3.360.990

Las horas trabajadas en cómputo anual ascienden a 1.872.

**21580 RESOLUCION de 15 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA COMPAÑÍA «ROCA-RADIADORES, S. A.»**

**SUMARIO**

Capítulo I.	Disposiciones Generales.
Sección 1a.	Objeto y ámbito de aplicación
Sección 2a.	Vigencia
Sección 3a.	Compensación y absorción
Sección 4a.	Vinculación a la totalidad y garantía del Convenio.
Capítulo II.	Organización del Trabajo.
Sección 1a.	Norma General
Sección 2a.	Facultades de la Dirección de la Empresa.
Sección 3a.	Obligaciones de la Dirección de Empresa
Sección 4a.	Sistema de Trabajo Medido
Sección 5a.	Comisión Paritaria
Sección 6a.	Revisiones de Tiempos y Rendimientos
Sección 7a.	Pago de Actividades
Sección 8a.	Disminuciones en los Rendimientos de Trabajo.
Capítulo III.	Régimen de Trabajo.
Sección 1a.	Horas de Trabajo anuales y Jornada diaria.
Sección 2a.	Establecimiento de Horarios
Sección 3a.	Descanso en Jornada Continuada o Seguida
Sección 4a.	Movilidad Funcional
Sección 5a.	Horas Extraordinarias

Capítulo IV. Régimen Económico.

Sección 1a.	Descomposición de emolumentos
Sección 2a.	Ordenación Salarial de Empresa
Sección 3a.	Otras Disposiciones
Sección 4a.	Salario Mínimo Garantizado
Sección 5a.	Cobro Quincenal y Cobro Mensual
Sección 6a.	Mantenimiento Sistemático
Sección 7a.	Ascensos Personal Administrativo y de Oficio
Sección 8a.	Categorías del Grupo Obrero
Sección 9a.	Ingresos y Periodos de Pruebas

Capítulo V. Otras Disposiciones.

Sección 1a.	Consideración Específica de las Faltas de Puntualidad y Asistencia
Sección 2a.	Revisiones Médicas
Sección 3a.	Regimen Disciplinario
Sección 4a.	Seguro de Accidentes
Sección 5a.	Hamandad y Ayuda Escolar
Sección 6a.	Préstamos

Capítulo VI. Sección Única. Comisión Mixta.

DISPOSICION ADICIONAL

ANEXOS

Nº. 1	Tabla precio horas extraordinarias
Nº. 2	Tabla Salarial Grupo Obrero
Nº. 3	Tabla Salarial Mensuales (excepto encargados)
Nº. 4	Tabla Salarial Encargados y Maestros de Taller
Nº. 5	1. Salario Mínimo Garantizado 2. P.P.N. 3. Pagos extras grupo obrero 4. Plus trabajo nocturno 5. Plus domingo y festivos oficiales 6. Plus Navidad y Año Nuevo
Nº. 6	Condiciones percibo P.P.N.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

SECCION 1a.- OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º.- El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre COMPAÑÍA ROCA-RADIADORES, S.A. y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, excepto al personal de las categorías de Titulados Superiores y de Grado Medio, Jefes de 1a, Jefes de 2a, Delegados Comerciales, Jefes de Taller, Oficiales Administrativos y Técnicos de Primera Especial.

Artículo 2º.- Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene establecidos en el Estado español.

SECCION 2a.- VIGENCIA

Artículo 3º.- El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1º de Enero de 1986 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de Diciembre de 1986.

Artículo 4º.- Ambas representaciones acuerdan iniciar en Diciembre de 1986 la negociación del X Convenio Colectivo.

El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta tanto no se llegue nuevo acuerdo expreso.

SECCION 3a.- COMPENSACION Y ABSORCION

Artículo 5º.- 1º. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.

2º. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".