

máxima, no bastara para el pago inicial tendente a la adquisición de la vivienda.

d) En cualquier caso, el empleado solicitante habrá de responder con su seguro de vida colectivo del préstamo que se le conceda, autorizando a la Sociedad otorgante para deducir de dicho seguro el saldo que pudiera existir en el momento del fallecimiento.

e) Por parte del Grupo se fijará el importe a conceder en cada caso como prestación para vivienda, teniendo en cuenta sus haberes y el capital asignado a cada empleado por el seguro de vida colectivo. La cifra máxima a conceder será de 650.000 pesetas.

f) En los casos en que la petición sea inferior a 200.000 pesetas y esté debidamente justificada, será atendida en su totalidad.

g) La amortización de las prestaciones que conceda el Grupo a sus empleados será efectuada en un plazo máximo de 120 mensualidades.

Art. 29. Ayuda a minusválidos.—El Grupo constituirá un fondo dotado con 500.000 pesetas anuales, destinado a ayudas económicas para atención a hijos de empleados, siempre y cuando esta ayuda económica no sea otorgada por la Seguridad Social o cualquier otra Entidad.

La Dirección General, a propuesta del Comité de Empresa, concederá estas ayudas especiales con cargo a dicho fondo, si bien, las mismas no podrán exceder del límite total establecido.

Art. 30. Economato.—Al no disponer el Grupo de un economato laboral, como tampoco de un fondo constituido a tal fin, se adherirá la Empresa a un establecimiento de este tipo, sufragando el 50 por 100 de las cuotas correspondientes, con el fin de que todo el personal a que afecte este Convenio pueda hacer uso del mismo.

Art. 31. Fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa abonará íntegramente el importe de la mensualidad en que se produzca el hecho, sea cual fuere el día en que hubiera tenido lugar.

Igualmente se abonará cuando el empleado se encuentre en situación de jubilado, con respecto a la pensión que viniera percibiendo con cargo a la Empresa.

Art. 32. Jubilación.—Al personal del Grupo que opte por jubilarse anticipadamente en el mismo mes en que cumpla los sesenta y cuatro años de edad, el Grupo le reconoce el derecho a percibir la cantidad que le corresponda con arreglo a la antigüedad que devengue en el momento de su jubilación, en aplicación de lo contemplado en el artículo 20, apartado 4, del Convenio Colectivo del Sector.

No obstante, cuando, a juicio de la Dirección General del Grupo, la baja del empleado pueda suponer un perjuicio inmediato para el desarrollo de los trabajos que le estén encomendados, el interesado deberá contar con el previo consentimiento del Grupo para poder optar al beneficio establecido en el párrafo anterior.

Asimismo, si la jubilación anticipada produjera una reducción de la pensión a percibir de la Seguridad Social, el mismo porcentaje de dicha reducción se aplicará a la remuneración anual mínima establecida en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral de Seguros y artículo 20, apartado 1, del Convenio Colectivo del Sector, para establecer la pensión vitalicia a cargo de la Empresa en los casos en que existiera.

DISPOSICION TRANSITORIA

Adaptación del Reglamento de Régimen Interior

Una vez aprobado por los Organismos competentes el presente Convenio, será modificado de acuerdo con el mismo el Reglamento de Régimen Interior del Grupo, dentro de un plazo máximo de tres meses.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Para todo lo no pactado en este Convenio, se aplicará lo dispuesto por la Ordenanza Laboral de Trabajo y Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas de seguros, vigente en cada momento.

Segunda.—Ambas partes manifiestan expresamente que, a las mejoras pactadas en este Convenio, no se podrá hacer frente sin provocar un desequilibrio económico, sin una elevación suficiente de las primas de seguros. No obstante, declarar que la imposibilidad de repercusión en precios no condiciona la validez del presente Convenio.

22569 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio de la Empresa «Swissair, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Swissair», que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1987, de una parte, por Delegados de personal de la citada razón social, por parte 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, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO DE LA EMPRESA SWISSAIR

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

Art. 2.º Ambito de aplicación:

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

b) Personal: El presente Convenio se aplicará a todos los empleados que prestan sus servicios en España y que hayan sido contratados localmente, según artículo 4.º, 2, del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, aquellos que desempeñan cargos directivos podrán optar por la aceptación o no de las normas del presente Convenio.

c) Vigencia: La validez del presente Convenio se extiende desde el 1 de enero de 1987 hasta el día 31 de diciembre de 1988. Puede ser prorrogado automáticamente por periodos de un año natural (1 de enero al 31 de diciembre), si no fuera previamente denunciado por alguna de las partes, tres meses antes de la fecha de su terminación.

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

Previamente entenderá de aquella cuestión una Comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos Delegados de personal, quienes decidirán por mayoría absoluta.

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

La Dirección de «Swissair» tiene la facultad de modificar las funciones y tareas de su personal de acuerdo con las necesidades de organización y operativas.

Este artículo queda sujeto a la legislación vigente.

Art. 5.º Clasificación profesional.—Todos los empleados a quienes sea de aplicación este Convenio estarán clasificados y encuadrados por la Dirección en alguna de las categorías establecidas en el cuadro de clasificación profesional que figura en el anexo 1 de este Convenio.

Art. 6.º Contrataciones.—El Centro y lugar de trabajo serán fijados por la Dirección de «Swissair».

La contratación de personal se entenderá realizada por tiempo indefinido, salvo en el caso de que se estipule por escrito, en contrato por tiempo determinado u otra modalidad.

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

Serán condiciones para el empleo definitivo, entre otras:

- Resultado favorable de un examen médico realizado por el facultativo que designe «Swissair».
- Superar el período de prueba.
- Dos referencias.

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

Art. 7.º Ingreso y período de prueba.—El ingreso en «Swissair» del personal de nueva contratación se considerará provisional durante un período de prueba que no excederá de tres meses, a excepción del personal no cualificado, que tan sólo será de quince días (la denominación de estas categorías se establecen en el anexo 1 sobre clasificación profesional).

Durante el período de prueba señalado, tanto «Swissair» como el empleado podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, bastando para ello un preaviso de veinticuatro horas y sin derecho a indemnización.

Una vez terminado el período de prueba con resultado satisfactorio, el empleado ingresará en «Swissair» teniendo como antigüedad la de la fecha de iniciación de la prueba.

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

Art. 8.º Terminación de empleo:

1. Por parte de «Swissair», la modificación será dada por el Delegado general para España o persona que le sustituya.
2. El empleado deberá presentar su notificación al Delegado general para España a través de su superior inmediato.
3. Ambas partes deberán dar la notificación por escrito.
4. Ambas partes respetarán, para notificación de terminación de las relaciones laborales, el plazo de quince días. En caso de despido los Delegados de personal serán informados simultáneamente con el empleado.
5. «Swissair» se reserva el derecho de deducir la parte correspondiente del salario, por cada día de retraso habido en la mencionada notificación.
6. La edad de retiro será a los sesenta y cinco años para todo el personal.
7. A partir de los sesenta años, optativamente, empleado y Empresa se podrán poner de acuerdo para un retiro anticipado.

Art. 9.º Jornada laboral.—La jornada laboral será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, en promedio anual, para todos los Centros de trabajo en España, excepto en aquellos Departamentos con turnos irregulares, donde se computarán mensualmente.

Los horarios de trabajo quedan establecidos en el anexo 2 de este Convenio.

Art. 10. Horas extraordinarias.—Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice en exceso de la jornada ordinaria establecida para cada Departamento y que previamente haya sido autorizada por el Jefe inmediato.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas de mutuo acuerdo, preferiblemente con tiempo libre incrementado en un 5 por 100, o si el empleado así lo desea, serán retribuidas con un 5 por 100 sobre el importe del salario/hora. Este último se fija de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Remuneración bruta mensual} \times 15}{1.740}$$

Dicha fórmula será revisada anualmente.

Horas estructurales.—El personal que presta sus servicios en los aeropuertos se compromete a no abandonar el servicio y realizar horas extraordinarias cuando así lo requieran irregularidades operativas al final de la jornada motivadas por:

Retrasos en las llegadas o salidas de los aviones de servicio regular de la Compañía.

Retrasos producidos por irregularidades relativas a pasajeros, sus equipajes o a mercancías.

La asistencia a servicios de vuelos especiales o «charter» fuera del período normal de trabajo, requerirá la expresa aceptación del empleado, al que habrá de serle ofrecido, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

Por asistencia a vuelos que por cualquier emergencia se vean obligados a aterrizar en aeropuertos españoles en horas no coincidentes con el horario normal de trabajo.

Por ausencia de otros empleados debida a enfermedades, accidentes u otras causas imprevistas.

Para la determinación del carácter estructural de las horas en las situaciones que se señalan anteriormente habrá de seguirse el trámite previsto en la Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias, en relación con el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y el artículo 13 del A. I.

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

Art. 11. Trabajo en domingos y días festivos.—Se entenderá por horas festivas las trabajadas por los empleados en domingos o días festivos así declarados oficialmente.

Las horas festivas se retribuirán con una compensación del 75 por 100 del importe del salario/hora o serán compensadas en tiempo libre.

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

Para celebrar el día de la patrona de Aviación, Nuestra Señora de Loreto, el personal de la Empresa tendrá libre el día 10 de diciembre. Para aquellos que trabajen se les concederá un día libre.

Art. 12. Horas nocturnas.—Los empleados en servicio, por lo menos durante quince minutos, entre las veintuna y las seis horas,

tendrán una compensación del 75 por 100 del importe del salario/hora hasta un máximo del 250 por 100.

Art. 13. Véase artículo 11.

Art. 14. Remuneración.—La remuneración mensual de los empleados de «Swissair» es fijada por la Dirección y se compone de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo: El sueldo es la remuneración total, excluido el trienio.
- b) Trienio: El trienio se compone de los aumentos anuales por tiempo de servicio o antigüedad adquirida.

El aumento anual por tiempo de servicio o antigüedad será calculado a partir del 1 de enero de 1988, de la siguiente forma:

De uno a quince años de servicio, el 3 por 100 del salario mínimo establecido en anexo 1.

De dieciséis a veinticinco años de servicio, el 1,5 por 100 del salario mínimo establecido en anexo 1.

Veintiséis años y más de servicio, el 1,1 por 100 del salario mínimo establecido en anexo 1, solamente de aplicación durante el período 1 de enero de 1988 a 31 de diciembre de 1997.

El salario mínimo para las distintas categorías queda establecido en el anexo 1 de este Convenio. Este salario mínimo será aumentado cada año por el tipo de IPC una vez conocido el mismo.

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

Dichas gratificaciones son las siguientes:

- Media gratificación en marzo.
- Una gratificación en junio.
- Media gratificación en septiembre.
- Una gratificación en Navidad.

Subvención estudios.—Mediante presentación de justificante del Centro de estudios, la Empresa abonará, en concepto de subvención una vez por año, las respectivas cantidades que se indican en el anexo 3.

Los citados importes corresponderán a la edad que cumple el estudiante en el año natural (1 de enero-31 de diciembre), y se abonarán en el período que cubre los meses de septiembre, octubre y noviembre del mismo año, en cuyo plazo deberá ser presentado el certificado de inscripción de dicho Centro de estudios.

Art. 16. Revisión de remuneración por incremento de coste de vida.—Las revisiones se ajustarán a la banda salarial que se contemple en el Acuerdo Interconfederal o, en ausencia de un acuerdo, a las recomendaciones del Gobierno español.

Art. 17. 1.—Compensaciones para comidas: En jornadas trabajadas, «Swissair» contribuirá en los gastos de comida de sus empleados, en las cantidades que se señalan en el anexo 3 de este Convenio, si se dan las circunstancias siguientes:

- a) Desayuno.—Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las siete treinta horas o antes.
- b) Almuerzo.—Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las doce treinta horas o antes y que además terminen su trabajo a las quince horas o más tarde.
- c) Cena.—Para los empleados cuyas jornadas laborales comiencen a las veinte horas o antes y que además terminen a las veintuna horas o más tarde.

2. **Compensaciones para transportes:** «Swissair» contribuirá en los gastos de transporte de sus empleados con las cantidades que se señalen en el anexo 4 de este Convenio y de acuerdo con los conceptos siguientes:

2.1 **Prima kilométrica.**—La utilización de vehículos propiedad de los empleados para desplazamientos en viajes de servicio es facultad de aquéllos. No obstante, la Compañía abonará para los viajes realizados con vehículo privado, siempre que hubieran sido previamente autorizados por su Jefe inmediato, una prima por kilómetro, reflejada en el anexo 3.

2.2 **Locomoción para empleados en servicio en los aeropuertos.**—Como regla general en todos los aeropuertos, la Compañía pagará como gastos de locomoción a su personal el abono o la tarifa del transporte público en vigor.

- a) Madrid: Además de lo anterior, ver anexo 4 de este Convenio.
- b) Palma de Mallorca: Además de lo anterior, ver anexo 3 de este Convenio.
- c) Málaga: Ver anexo 3 de este Convenio.

Si durante la validez de este Convenio se produjeran cambios en los horarios de operaciones, las condiciones objeto de este artículo podrían ser modificadas o dejadas sin efecto por la Empresa parcial o totalmente.

Art. 18. *Viajes de servicio.*-En viajes de servicio autorizado por la Empresa y aceptado por el empleado, éste tiene derecho a la percepción de las dietas que están en vigor.

Si la estancia de un empleado durante un curso en el extranjero coincidiera con un día festivo español así declarado oficialmente, el mismo tendrá derecho a un día libre en compensación, incrementando en un 75 por 100 sobre el importe del salario hora.

Si el viaje de servicio se realizara en vehículo propio, lo que deberá estar previamente autorizado por el Jefe de Departamento, corresponderá el pago de la cantidad fijada en el anexo 3 de este Convenio por cada kilómetro recorrido.

Al asistir a cursos en el extranjero, «Swissair» abonará los gastos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el aeropuerto y viceversa en taxi o calculando la distancia en kilómetros y multiplicada por la cantidad fijada para uso de coche particular. Ver anexo 3.

Si el desplazamiento para asistir a un curso o por motivos de viaje de servicio tuviera que realizarse durante domingo o día festivo español así declarado oficialmente, el empleado tendrá derecho a compensar el tiempo empleado desde que sale de su domicilio hasta llegar al hotel de destino o viceversa, con tiempo incrementado en el 75 por 100 y en fechas que se convengan con el Jefe inmediato.

No corresponderá compensación alguna por horas nocturnas.

Art. 19. *Vacaciones.*-Todos los empleados tendrán derecho a las siguientes vacaciones remuneradas: Veinticuatro días laborables por año.

Se entienda por laborables los días de lunes a viernes, ambos inclusive, los cuales se adaptarán para el personal de aeropuerto a la respectiva rotación del servicio que se cumpla.

Después de dos años de servicio en la Empresa, se concederá una día adicional por cada año que pase, hasta un máximo de veintisiete días laborales por año.

Como regla general es recomendable el disfrute de las vacaciones en forma ininterrumpida. En caso de necesidad por razones operacionales, no será posible conceder más de la mitad de las vacaciones anuales durante el período de verano (junio a septiembre, ambos inclusive).

Las vacaciones serán fijadas de forma rotativa y serán conocidas con una antelación de dos meses al comienzo de su disfrute. En principio serán tomadas en el año natural, pero en ningún caso más allá del 31 de marzo del siguiente año y sin que puedan acumularse las de un año con las del siguiente, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En el caso de que el contrato de trabajo estuviera suspendido, el empleado no tendrá derecho a vacaciones. No le es permitido al empleado el uso de sus vacaciones para un fin distinto al que las motiva, es decir, el descanso.

Las vacaciones solamente serán compensadas en metálico, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado, si el contrato de trabajo finalizara por cualquier razón antes de que el empleado las hubiera disfrutado.

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

	Días naturales sin desplazamiento	Días naturales con desplazamiento
Por matrimonio del empleado	15	16
Por traslado de domicilio con mudanza	2	3
Por traslado de domicilio sin mudanza	1	1
Por nacimiento de hijo	2	4
Por enfermedad o intervención grave del cónyuge, hijo, padre o madre de ambos miembros del matrimonio, hermanos y hermanas	2	4
Por fallecimiento de cónyuge o hijos	3	4
Por fallecimiento de padres, nietos, abuelos, hermanos de ambos miembros del matrimonio	2	4
Por matrimonio de hijos o hermanos	1	2

Excedencia.-El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En este apartado se aplicará en cualquier caso el Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.

Art. 21. *Servicio militar.*-El personal masculino que preste su

servicio militar percibirá de «Swissair» la mitad de su remuneración mensual, computándosele el tiempo de permanencia en filas a efectos de antigüedad.

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

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

El empleado tendrá que reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de aquel en que hubiera cesado en el servicio militar.

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

Al tercer día de su ausencia como máximo, deberá presentar el certificado médico emitido por la Seguridad Social, en el que se especifique la causa de la baja y su posible duración.

En los supuestos de enfermedad o accidente en general, «Swissair» conservará el puesto al empleado durante un año, siempre que se someta a los controles e inspecciones que determine la Compañía y la Seguridad Social.

Excluyendo los supuestos de enfermedad o accidente que no sea de trabajo durante el periodo de pruebas, o por causas deliberadas, o por ser resultantes de negligencia, la Compañía, durante la baja por enfermedad, abonará la diferencia que se produzca entre las percepciones de la Seguridad Social y la remuneración total mensual que al momento de la baja viniera percibiendo con los siguientes límites:

- Periodo de prueba: Nada.
- Antigüedad entre uno y tres años: Tres meses.
- Antigüedad entre tres y cuatro años: Seis meses.
- Antigüedad entre cinco y seis años: Nueve meses.
- Antigüedad entre siete y más años: Doce meses.

Los límites arriba señalados serán igualmente aplicados para los casos de accidente que no sean de trabajo.

La citada remuneración por enfermedad o accidente de trabajo se encontrará en todo momento acogida a los incrementos salariales que durante el periodo de enfermedad del empleado se produjeran.

Para poder disfrutar de los beneficios anteriores, los empleados deberán cumplir con los procedimientos que señale la Compañía, referidos a la justificación de la baja, así como someterse a los controles e inspecciones que la Empresa crea oportunos. Los gastos que estos controles e inspecciones originen serán a cargo de la Compañía.

A demanda del empleado y si las dos partes están de acuerdo en cuanto a su necesidad, la Compañía abonará los gastos de un reconocimiento médico.

Art. 23. *Uniformes.*-«Swissair» determinará el periodo de duración de los uniformes y quienes hayan de usarlos.

Mediante exhibición del correspondiente recibo, «Swissair» abonará a los empleados que visten uniforme el 75 por 100 del coste de los zapatos, hasta un máximo fijado en anexo 3.

Para la adquisición de zapatos, así como para cuanto no está previsto sobre uniformes en este artículo, se aplicará el Reglamento de Uniformes de «Swissair».

Art. 24. *Obligaciones del personal.*-Sin carácter excluyente, se señalan, entre otras, las siguientes:

El empleado dedicará su total capacidad de trabajo a las tareas que le hayan sido encomendadas, apoyará y ayudará a sus compañeros en el desarrollo de sus obligaciones.

El personal no debe trabajar en otras actividades remuneradas a no ser que así hubiere sido autorizado por la Delegación General para España. Los empleados ejecutarán conscientemente las órdenes dadas por sus superiores, cumplirán con las instrucciones del servicio y reglas establecidas, haciendo todo lo posible por promover los intereses de la Compañía, absteniéndose de hacer toda cosa que pueda perjudicarla.

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

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

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

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

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

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

Resulta una ofensa contra la confianza depositada en el personal de «Swissair» pedir, prometer o aceptar regalos, préstamos o cualquier otro beneficio de personas o firmas que deseen establecer o mantener relaciones comerciales con «Swissair».

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

Por monopolio de Correos se entiende, entre otras cosas: El exclusivo derecho de la Administración de Correos, el efectuar el transporte de cartas y otros envíos postales. Se exceptúan los envíos de carácter oficial de «Swissair» y de otras Compañías aéreas. El personal es responsable de que se cumplan las regulaciones del monopolio de Correos.

Art. 25. *Reglas de disciplina.*—En el caso de incumplimiento o transgresión de sus obligaciones, ya sea intencionadamente o por negligencia, la Dirección de «Swissair» aplicará, si lo estima conveniente, las reglas de disciplina que refleja el Estatuto de los Trabajadores.

Dichas medidas se tomarán tras una investigación completa en la que el empleado efectuará alegaciones en su defensa.

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

En el supuesto de que existieran vacantes en puestos fijos de trabajo, «Swissair» informará al personal para que puedan ser ocupadas por los empleados de la Compañía, dando un plazo de quince días para que todos los interesados en ocupar la vacante informen en este sentido a «Swissair». Los candidatos deberán someterse a cuantos «test» o exámenes estime la Compañía necesarios. Si hubiera igualdad de calificaciones, la Dirección tendrá en cuenta la antigüedad del empleado. Asimismo la Dirección informará a los Delegados de personal del resultado de las pruebas celebradas y la persona llamada a cubrir la vacante.

Si dentro de la Compañía no existiera ningún empleado que, a juicio de esta última, reuniese las cualidades necesarias para ocupar dicha plaza, ésta será ocupada por personal de nueva contratación.

En el caso de que un empleado sea elegido para ocupar una vacante o para un ascenso, el paso, tanto a la vacante como a la categoría superior, en su caso, estará sujeto a un período de prueba de dos meses. Una vez transcurrido el período de prueba, y si el empleado lo superase, tendrá derecho al aumento de la remuneración que corresponda.

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

Cuando el traslado no fuera permanente, el empleado percibirá los gastos de alojamiento y las dietas en vigor. Se considerará permanente el cambio de puesto de trabajo que tenga una duración superior a seis meses.

En todo traslado iniciado por la Compañía, y por un plazo máximo de un año, la Compañía, teniendo en cuenta sus regulaciones y sus disponibilidades, facilitará los pasajes de sus empleados para que puedan viajar al punto de origen en visita a sus familiares, siempre y cuando se trate de utilizar vuelos de la propia Compañía. Cuando estos viajes tuvieran que hacerse utilizando servicios de otras Compañías, «Swissair» se limitará a solicitar el/los billete/s a aquéllas. El que sean otorgados o no dependerá de las facilidades que aquellas Compañías den para la concesión de billetes reducidos, y por ello, «Swissair» no se verá en obligación alguna hacia el empleado.

Art. 28. *Seguros.*

1. Seguro social obligatorio: Los empleados de «Swissair» están asegurados en la Seguridad Social obligatoria española y recibirán, en consecuencia, todos los beneficios y protecciones que de ello se deriven.

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

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

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

3. Jubilación, incapacidad y fallecimiento: Desde el 1 de enero de 1979, todos los empleados de «Swissair» están obligatoriamente cubiertos por el plan local de «Winterthur» para la jubilación, que también incluye los riesgos de incapacidad y fallecimiento. Los gastos se dividirán por mitad entre el personal y la Compañía, de acuerdo con las bases establecidas en reglamento separado.

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

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

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

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

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

DISPOSICION FINAL

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

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1987.

Y para que conste a todos los efectos, se firma en Madrid a 28 de mayo de 1987.

ANEXO 1

España

TABLA SALARIAL

Categorías profesionales	Salario mensual mínimo bruto
Empleados Subalternos:	
Subalternos entre 16 y 18 años de edad	80.000
Botones	
Oficiales de tercera:	
Conductor	90.000
Subalternos con más de 18 años de edad	
Operador de teléfono sin experiencia	
Agente de mostrador y de reservas sin experiencia	
Agente de aeropuerto (pasajeros y carga) sin experiencia	100.000
Personal administrativo sin experiencia	
Oficiales de segunda:	
Conductor con experiencia	110.000
Secretaria	
Agente de mostrador y reservas con experiencia	
Operador de teléfonos con experiencia	
Agente de aeropuerto (pasajeros y carga)	
Contable «junior»	
Cajero «junior»	125.000
Oficiales de primera:	
Secretaria con experiencia	
Secretaria combinada con servicio de teléfonos	
Agente de mostrador y reservas «senior»	
Agente de aeropuerto (pasajeros y carga) «senior»	
Contable	125.000
Cajero	
Promotor de ventas	
Jefes de tercera:	
Secretaria de Dirección	
Encargado de mostrador y reservas «Lead Agent»	
Encargado en el aeropuerto (pasajeros y carga) «Lead Agent»	125.000
Contable «senior»	
Promotor de ventas con experiencia	
Funciones especiales	

Categorías profesionales	Salario mensual mínimo bruto
Jefes de segunda:	150.000
Jefe de mostrador y reservas	
Jefe en aeropuerto (pasajeros y carga)	
Promotor de ventas «senior» Superior contable	
Funciones especiales	180.000
Jefes de primera	

ANEXO 2

España

JORNADA LABORAL

Ventas, Administración, Contabilidad

Horario de apertura:

15 de junio a 15 de septiembre: Lunes a jueves, de ocho a catorce treinta horas; viernes, de ocho a trece treinta horas.

16 de septiembre a 14 de junio: Lunes a jueves, de ocho a diecisiete treinta horas; viernes, de ocho a dieciséis treinta horas.

Mostrador y reservas

Todo el año: De nueve a diecisiete treinta horas.

Aeropuertos

A todos los empleados que presten sus servicios en los aeropuertos, sus horarios de trabajo serán fijados mensualmente con una antelación de quince días, mediante establecimiento de los correspondientes turnos de trabajo, los cuales deberán cubrir las necesidades y programaciones de vuelos.

Los diferentes turnos de trabajo ordinario que se establezcan comprenderán jornadas de trabajo efectivo que, como mínimo, serán de siete horas y, como máximo, de nueve horas. (El personal a jornada reducida no estará incluido en estos límites o turnos.)

Dichos empleados disfrutarán de un período de descanso mínimo semanal de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas. A este fin, las horas de descanso mínimo serán calculadas a partir de las veinticuatro horas (100 por 100).

Dichos empleados tendrán un período de una hora para el almuerzo o cena, que no será computada como tiempo de trabajo efectivo.

Los empleados que estén nueve horas y media o más de presencia programada en un día en el aeropuerto como consecuencia de la jornada diaria de trabajo efectivo programada percibirán una compensación de 2.970 pesetas por cada uno de los citados días. Estos turnos se limitarán a cuarenta veces dentro del año, con una frecuencia de promedio no superior a cuatro veces por mes y empleado.

Para Madrid, los turnos serán los siguientes:

Turno primero, de las seis cuarenta y cinco a las trece cuarenta y cinco horas.

Turno segundo, de las seis cuarenta y cinco a las dieciséis cuarenta y cinco horas (una hora de interrupción para el almuerzo).

Turno tercero, de las catorce a las veintidós horas (sin interrupción para el almuerzo).

ANEXO 3

España

Compensaciones para comidas, transportes, subvención estudios y varios

	Pesetas
Comidas:	
a) Desayuno	160
b) Comida	600
c) Cena	600
Prima kilométrica:	
Por cada kilómetro	30
Taxi:	
Máximo	1.500

Pesetas

Subvención estudios:

Por hijo entre 2 y 5 años de edad	8.500
Por hijo entre 6 y 13 años de edad	12.000
Por hijo entre 14 y 20 años de edad	20.000

Varios:

Turno largo	2.970
Compensación T. O. (TS/RR 15.6-15.9)	425
Zapatos de uniforme	5.500

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22570 ORDEN de 8 de septiembre de 1987 por la que se atribuyen a la Empresa «Kerabén, Sociedad Anónima», los beneficios concedidos a la Empresa «Monocicosa, Sociedad Anónima» (expediente ST-17).

La Orden de este Ministerio de 29 de junio de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio) aceptó la solicitud presentada por la Empresa «Monocicosa, Sociedad Anónima», concediéndole beneficios de los legalmente establecidos, por la realización del proyecto ST-17, en la zona de preferente localización industrial de Sagunto.

La Orden de este Ministerio de 3 de julio de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto) aceptó una modificación del proyecto inicial, solicitada por esa Empresa.

Las Empresas «Monocicosa, Sociedad Anónima», y «Kerabén, Sociedad Anónima», han solicitado la transmisión de la titularidad de los beneficios de la primera a la segunda, una vez autorizada la modificación del proyecto.

No habiendo inconveniente en acceder a lo solicitado, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Se autoriza la transmisión de la titularidad de los beneficios concedidos a «Monocicosa, Sociedad Anónima», a la Empresa «Kerabén, Sociedad Anónima», subrogándose ésta en todos los derechos y obligaciones que esta concesión lleva consigo, después de la modificación aceptada por la Orden de 3 de julio de 1987.

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

Madrid, 8 de septiembre de 1987.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

22571 ORDEN de 21 de septiembre de 1987 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Zaragoza en el recurso contencioso-administrativo número 511/1986, promovido por don Venancio Jiménez Ruiz contra desestimación presunta por silencio administrativo de este Ministerio.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 511/1986, interpuesto por don Venancio Jiménez Ruiz contra desestimación presunta por silencio administrativo de este Ministerio, sobre denegación de petición de reconocimiento de tiempo a efectos de trienios, se ha dictado con fecha 2 de enero de 1987, por la Audiencia Territorial de Zaragoza, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos:

Primero.-En el presente recurso contencioso número 511 de 1986, deducido por don Venancio Jiménez Ruiz, disponemos una nulidad de actuaciones administrativas a partir del momento inmediatamente anterior al acuerdo de la Subsecretaría del Ministerio de Industria y Energía, de 13 de febrero de 1985, que expresamente anulamos, sin conservación de ninguna diligencia administrativa posterior, a fin de que por la Administración:

a) Se pongan de manifiesto las actuaciones administrativas a don Venancio Jiménez Ruiz, a fin de que en el plazo de quince días pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que