

MINISTERIO DE HACIENDA

CORRECCION de erratas de la Orden de 7 de julio de 1973 por la que se aprueba provisionalmente a la Delegación para España de «Sociedad Suiza de Seguros contra los Accidentes en Winterthur» (E-71) la documentación relativa al Seguro combinado para Comercios.

Padecido error en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 189, de fecha 8 de agosto de 1973, se transcribe a continuación la rectificación correspondiente:

En la página 18164, primera columna, en el sumario, línea cuarta, donde dice: «... Sociedad Suiza de Seguros contra los Accidentes en Winterthur (E-71)», debe decir: «... Sociedad Suiza de Seguros contra los Accidentes en Winterthur (E-71)».

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 23 de agosto de 1973

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A. (1)	56,710	56,880
1 dólar canadiense	58,392	58,618
1 franco francés	13,047	13,101
1 libra esterlina	139,166	139,811
1 franco suizo	18,475	18,560
100 francos belgas	149,749	150,595
1 marco alemán	22,792	22,906
100 liras italianas	9,925	9,972
1 florín holandés	20,933	21,035
1 corona sueca	13,422	13,494
1 corona danesa	9,749	9,795
1 corona noruega	10,119	10,188
1 marco finlandés	15,327	15,414
100 cheelines austríacos	309,721	312,355
100 escudos portugueses	239,788	242,558
100 yens japoneses	21,382	21,480

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con los siguientes países: Colombia, Cuba, República Democrática Alemana y Guinea Ecuatorial.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 27 de julio de 1973 por la que se crea la Comisión del Patrimonio Histórico-Artístico de Murcia.

Ilmo. Sr.: El Decreto de 22 de octubre de 1970 sobre protección de monumentos y conjuntos histórico-artísticos establece que en todas las poblaciones que tengan declarado dicho carácter se creen Comisiones del Patrimonio Histórico-Artístico, las cuales asumirán en el ámbito respectivo las competencias actualmente asignadas en la materia a la Dirección General de Bellas Artes y que el Ministerio de Educación y Ciencia podrá además constituir tales Comisiones en las poblaciones en que existan zonas monumentales determinadas y resulte necesario por el volumen de autorizaciones de obras;

Hechas las oportunas propuestas y cumplidos los requisitos que señala el citado Decreto, y a propuesta de la Dirección General de Bellas Artes,

Este Ministerio ha tenido a bien constituir la Comisión de Protección del Patrimonio Histórico-Artístico de Murcia, que quedará integrada de la siguiente forma:

Presidente: El Delegado Provincial de Educación y Ciencia.
Vicepresidente: El Consejero Provincial de Bellas Artes.

Vocales:

El Arquitecto designado por el Ministerio de la Vivienda, don Salvador Moreno Pérez. El Delegado del Alcalde de la

localidad, don Juan Barceló Jiménez. Como representantes de las Corporaciones Culturales o Centros Docentes: Don Juan González Moreno y don Juan Torres Fontes. Como representante de los Servicios Técnicos de la Dirección General de Bellas Artes, don Pedro Antonio Sanmartín Moya.

Secretario: El Secretario Provincial de Educación y Ciencia.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de julio de 1973.—P. D., el Subsecretario, Rafael Mendizábal Allende.

Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para regular las condiciones laborales en la Empresa «Trans World Airlines» (T. W. A.).

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado en 6 de junio último por la Comisión nombrada al efecto para regular las condiciones de trabajo en la Empresa «Trans World Airlines» (T. W. A.); y

Resultando que en 4 de julio del corriente año la Secretaría General de la Organización Sindical remite a este Centro Directivo el texto aprobado por la Comisión Deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, acompañando estudio salarial estadístico al mismo tiempo que documentación; texto y escrito que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 9 de dicho mes y año;

Resultando que el Convenio, con duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios, y le ha dado su conformidad el Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de julio en curso, y que en cláusula especial se contiene declaración de no repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en otros aspectos, y que en cuanto a los económicos ha prestado su conformidad la superioridad, según lo previsto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango ni lesiona intereses de carácter general;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se componen bilateralmente sin alterar los precios del sector,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de «Trans World Airlines Inc.» (T. W. A.), acordado en 6 de junio de este año

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento, tal como fué redactado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de julio de 1973.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «TRANS WORLD AIRLINES INS.»

Artículo 1.º *Ambito.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio nacional, tanto para las ciudades donde actualmente tiene delegaciones o representaciones la Empresa como para aquellas que en un futuro pudieran establecerse.

Art. 2.º *Vigencia.*—La vigencia de este Convenio será del 1 de enero de 1973 al 31 de diciembre de 1974.

Art. 3.º *Revisión salarial.*—El presente Convenio implica un incremento mensual por empleado, sin distinción de categoría, de 2.125 pesetas.

Los sueldos o salarios que se especifican en la tabla salarial del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1973 y permanecerán en vigor hasta el 31 de diciembre de 1974.

Art. 4.º *Procedimiento de contratación laboral.*—a) La contratación de personal en España se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

b) Los solicitantes deberán inscribirse en la Oficina de Colocación y se les exigirá rellenar por duplicado un formulario de solicitud de T. W. A.

c) Se exigirá a los solicitantes aprobar satisfactoriamente las pruebas establecidas por la Empresa o bien demostrar su capacidad en un determinado campo, cuando se exija.

d) Los solicitantes deberán superar satisfactoriamente el reconocimiento médico que prescriba la Empresa cuando se les admita para ser contratados. Podrán también sufrir otros exámenes médicos, en diferentes ocasiones, si las circunstancias lo requirieren.

e) Antes de ser contratados, los empleados habrán de firmar una carta aceptando el cargo, salario, escala de salarios y condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo. Dicha carta constituirá parte permanente de su expediente en la sección de personal.

f) Durante los primeros treinta días de su empleo se exigirá a todos los solicitantes un certificado reciente y válido de antecedentes penales. No se contratará a ningún solicitante a menos que presente un expediente satisfactorio y limpio.

g) La Empresa dará preferencia a las solicitudes de empleo de huérfanos y viudas de empleados fallecidos, así como a parientes capacitados, siempre que su empleo se ajuste a las normas de la Empresa.

Art. 5.º *Periodo de prueba.*—a) Se considera que todo empleado admitido está a prueba hasta cumplir satisfactoriamente el periodo de prueba, el cual variará de acuerdo con la categoría del empleado establecida en el anexo A. Los periodos de prueba son los siguientes:

Personal técnico: Tres meses (incluido el Capataz de conservación).

Personal directivo y administrativo: Dos meses.

Operarios: Un mes.

b) Durante el periodo de prueba, tanto el empleado como la Empresa tendrán derecho a resolver el contrato, pudiendo darse por terminado el empleo sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

c) Una vez terminado el periodo de prueba se considerará al empleado como fijo.

d) El periodo de prueba, trabajado por un productor se tendrá en consideración a fines de calcular su antigüedad en la Empresa.

Art. 6.º *Personal temporal.*—a) Personal de temporada.—Siendo característico de transporte aéreo, el incremento del tráfico en determinadas épocas del año, la Compañía podrá contratar personal de temporada con una duración máxima de ocho meses, sin posibilidad de prórroga del contrato y con preferencia de contratación para temporadas sucesivas.

b) Personal eventual.—Es el contratado para trabajos de carácter extraordinario o anormal por un periodo de tiempo no superior a seis meses.

c) Personal interino.—Es el que se contrata para sustituir al personal de plantilla en los casos de ausencia por enfermedad, permiso, vacaciones, excedencia, incapacidad temporal, servicio militar y otros de naturaleza análoga y durante el tiempo de dicha ausencia.

En el momento de la contratación se informará al empleado por escrito de lo siguiente: El carácter temporal del contrato y el final del periodo de empleo. Antes de dar comienzo al empleo habrá de obtenerse la conformidad del empleado por escrito. El trabajador cesará automáticamente al cumplirse las estipulaciones contractuales.

Art. 7.º *Horario de trabajo.*—a) La Empresa reconocerá una semana laboral de cuarenta y dos horas, no incluyendo las horas de la comida.

b) Los empleados no trabajarán más de las horas máximas de trabajo establecidas por la legislación vigente en España. Los horarios se someterán a la aprobación del Ministerio de Trabajo, oído el Jurado de Empresa.

c) Habrá un periodo de descanso de diez horas como mínimo entre cada dos jornadas laborales consecutivas, excepto cuando se aprueben variaciones por las autoridades competentes.

d) Los horarios de trabajo concederán normalmente una interrupción de una hora para la comida, entre las doce y las quince y entre las veintidós y veintitrés. Los empleados a los que se les exija trabajar durante esas horas recibirán el importe de una hora de trabajo al tipo de horas extraordinarias correspondientes, concediéndose el tiempo para un ligero refrigerio.

e) La Empresa podrá establecer el trabajo por medias jornadas (mañana o tarde), con el único fin de que los empleados puedan comer en sus casas. El intervalo entre la salida por la mañana y la entrada por la tarde no podrá ser inferior a dos horas ni mayor a tres y media. Para los empleados del aeropuerto este intervalo será siempre de tres horas y media como mínimo y cuatro como máximo.

f) En caso de que el horario tenga previsto un turno de

siete horas seguidas, sin interrupción para comer, según lo previsto en el artículo 22, se establecerá un periodo de quince minutos de descanso intercalado en dicho turno y se contará como tiempo de trabajo. En este caso, el empleado no percibirá bonificación alimenticia para almuerzo o comida.

Art. 8.º *Remuneración.*—Salario:

a) La remuneración que ha de abonar la Empresa está basada en el valor relativo de la misión asignada a cada individuo y se determinará a partir del valor de las funciones normalmente desarrolladas y no de la valía potencial del individuo, que podría permitirle prestar servicios más valiosos en una clasificación superior.

La lista de las diferentes categorías de empleos y sus escalas de salario constituye el anexo «B» del presente Convenio. La Empresa se reserva el derecho de hacer adiciones, supresiones o modificaciones, caso necesario, de acuerdo con la legislación vigente.

Pagas extraordinarias:

b) El personal empleado por la Empresa recibirá la siguiente remuneración adicional anual:

1. Una paga mensual en Navidad.
2. Una paga mensual en 18 de Julio.

Nota: La cantidad a percibir por cada una de estas dos pagas extraordinarias consistirá en una cantidad equivalente al salario total mensual, que percibirá el empleado en la fecha de la paga.

c) Los empleados que sean contratados o cesen durante el transcurso del año percibirán el importe proporcional de las pagas extraordinarias sobre la base del número de días trabajados en la fecha del abono de la paga extraordinaria o en la fecha del cese.

d) No perderán el derecho a estas pagas aquellos productores que hayan estado ausentes por razones de enfermedad, accidentes, vacaciones o permisos extraordinarios si durante tales ausencias el sueldo del empleado ha sido abonado por la Empresa, por la Seguridad Social o por el Seguro de Accidentes de Trabajo, en caso de incapacidad temporal.

e) Las citadas pagas se abonarán el día laborable inmediatamente anterior al 18 de julio y en el segundo viernes de diciembre.

3. Una paga mensual de beneficios y productividad.

f) A partir del año 1974, la Compañía abonará a todo el personal una paga equivalente a una mensualidad de salario real en concepto de participación en beneficios y productividad. Esta paga se hará efectiva el 15 de abril de cada año.

g) El personal que sea contratado o cese con anterioridad a la fecha de percepción de esta paga solamente tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo con los días trabajados durante el año inmediatamente anterior a la fecha de percepción.

4. Prima de idiomas:

k) Los productores percibirán una prima por el idioma inglés de acuerdo con las siguientes normas:

Conocimiento perfecto del idioma escrito y hablado, limitado a ciertos cargos directivos, administrativos y secretariado que requieran constantemente redactar correspondencia e informes en inglés, así como traducciones, 1.500 pesetas mensuales.

Buenos conocimientos del idioma tanto escrito como hablado, limitado a empleados cuyos puestos requieran uso constante del inglés escrito y hablado, 1.000 pesetas mensuales.

Buenos conocimientos del idioma hablado o escrito, 750 pesetas mensuales.

Suficientes conocimientos para leer manuales técnicos y correspondencia comercial, 500 pesetas mensuales.

Los productores que posean un conocimiento completo de otros idiomas extranjeros aparte del inglés y que precisen usar estos idiomas en el desempeño de su trabajo recibirán una prima de idiomas de 500 pesetas por mes, con independencia del número de idiomas que dominen. La Dirección determinará la prima por idioma que corresponda a cada empleado dentro de los límites establecidos para cada categoría laboral y basado en la evaluación de los conocimientos poseídos por cada empleado. La prima de idiomas se incluirá en el cómputo de las pagas extraordinarias y de la paga de beneficios y de productividad establecidas en el artículo 8.º

No se considerará, sin embargo, parte del salario regular para el cómputo de las horas extraordinarias.

Aumentos por antigüedad:

l) Los empleados que no ocupen cargo directivo percibirán aumentos anuales por antigüedad en la forma siguiente: Incrementos anuales del 5 por 100 sobre el sueldo inicial hasta alcanzar el «punto medio de servicios al 5 por 100». Alcanzado el «punto medio de servicio al 5 por 100», estos empleados percibirán anualmente el 2,5 por 100 de su salario real (sueldo inicial más aumento por antigüedad, más mejoras voluntarias, si existen), hasta alcanzar el límite máximo asignado a su categoría.

j) Los empleados que ocupen cargos directivos percibirán un aumento anual por antigüedad a razón del 2,5 por 100 de su sueldo normal hasta alcanzar el límite máximo asignado a su categoría.

Nota: El máximo asignado a cada categoría representa el 175 por 100 del sueldo inicial del personal no directivo y el 180 por 100 del sueldo inicial del personal directivo.

Art. 9.º *Ascensos.*—a) Todos los empleados fijos tendrán preferencia en cubrir vacantes de categoría superior.

b) Las vacantes se cubrirán sobre la base de la aptitud del empleado para el desempeño del cargo vacante. Cuando las aptitudes sean aproximadamente iguales se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa.

c) Debido al alto grado de especialización requerido en la industria del transporte aéreo, no se considerarán aptos para el ascenso a aquellos empleados que lleven menos de seis meses en el empleo de la Compañía.

d) Si ninguno de los empleados fijos fuese apto para ocupar la vacante, la Dirección local cubrirá el puesto con un empleado ajeno a la Empresa.

Art. 10. *Horas extraordinarias.*—a) Se definen las horas extraordinarias como aquellas horas trabajadas además de las horas normales de trabajo establecidas en el artículo 7.º

b) Cuando las necesidades del servicio o razones de orden técnico hagan preciso horas extraordinarias, los productores afectados aceptarán la obligación de trabajarlas, con sujeción a las limitaciones establecidas en la Ley española.

c) No se trabajarán horas extraordinarias, excepto por orden del superior del productor. Esta orden sólo se dará cuando ocurran circunstancias extraordinarias. En ningún caso podrá el personal, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

d) Las horas extraordinarias se abonarán al tipo de una vez y media el tipo ordinario de remuneración (más cualquier prima por turno especial que corresponda).

Nota: Tipo ordinario de remuneración quiere decir el salario mensual ordinario total, excluyendo cualquier remuneración adicional, tales como prima por idioma, etc.

e) Respecto de los productores que trabajan en un día reconocido como festivo, véase el artículo 12.º más adelante.

f) Los empleados que ocupan puestos directivos no percibirán retribución por horas extraordinarias ni deducciones por tiempo perdido, según lo previsto en ausencias justificadas.

g) Las horas del turno trabajado en un día en que no se hayan cumplido las diez horas de descanso desde la jornada anterior se compensarán con una prima de la mitad del sueldo normal (una tercera parte de la remuneración normal por trabajo en horas extraordinarias, según lo previsto en el párrafo d).

h) Cuando además de realizar su jornada normal de trabajo, el empleado sea requerido por la Compañía para que asista a un curso de instrucción o perfeccionamiento que suponga ampliación de dicha jornada, todas las horas que sobrepasen el número establecido en la misma le serán pagadas según la tarifa aplicable a horas extraordinarias.

Art. 11. *Primas por turnos especiales.*—a) Será norma de la Empresa compensar a los productores mediante el pago de primas por turnos especiales cuando se les encomiende realizar trabajos en turnos que no sean el turno normal del día.

b) Se abonará a los productores una prima por turno especial de 40 pesetas por cada hora trabajada entre las veintidós y las seis horas, en la que queda absorbido el 20 por 100 de suplemento por trabajo nocturno, siempre que aquella cantidad sea superior a este porcentaje. Será irrelevante, a estos efectos, la hora en que el productor comience o finalice su turno.

c) Para las normas sobre horas extraordinarias véase el artículo 10. Cualquier prima que corresponda por turno especial se considerará como parte del salario normal a efectos del cálculo de horas extraordinarias.

d) Para las normas relativas a días festivos véase el artículo 12.

e) Las primas por turnos especiales se consignarán en los partes que se preparen de acuerdo con las instrucciones dictadas por la Sección de Contabilidad. Las primas por turnos especiales se abonarán conjuntamente con el salario.

f) No se abonarán primas por turnos especiales cuando un productor no esté realizando trabajo para la Empresa. Tal como en el caso de vacaciones, días festivos, permiso por enfermedad, ausencias autorizadas, etc.

Art. 12. *Días festivos.*—a) La Empresa observará los siguientes días festivos en España:

Año Nuevo.
Epifanía.
San José.
Jueves Santo (a partir de las catorce horas).
Viernes Santo.
San José Artesano (Día del Trabajo).
Ascensión del Señor.
San Isidro (Patrón de Madrid) o día del Santo Patrón de la ciudad a que sea destinado el productor.
Corpus Christi.

San Pedro y San Pablo.
18 de julio (Exaltación del Trabajo).
Santiago Apóstol.
Asunción de Nuestra Señora.
Fiesta de la Hispanidad.
Día de Todos los Santos.
Inmaculada Concepción.
10 de diciembre (Nuestra Señora de Loreto). No se compensará a menos que se trabaje ese día.
Navidad.

b) Cuando el productor haya de trabajar en un día festivo y así lo exija su régimen de trabajo, percibirá por las horas de su turno normal de trabajo un suplemento del 25 por 100 sobre la retribución normal correspondiente a dichas horas, más cualquier prima por turno especial que pudiera corresponderle, sin pérdida de su derecho a disfrutar un día de descanso compensatorio.

c) Cuando el productor haya de trabajar horas extraordinarias en un día festivo, esto es, por encima de su horario normal de trabajo, recibirá el doble del tipo ordinario fijado para sus horas normales más cualquier prima por turno especial que corresponda por todas las horas trabajadas por encima de su horario normal de trabajo.

Excepción: Regirán las siguientes normas para la festividad del 10 de diciembre (Nuestra Señora de Loreto, Santa Patrona de la Aviación): Siempre que sea posible se compensará al productor al que se le exija trabajar en este día, concediéndole tiempo libre no superior al número de horas trabajadas.

d) En el supuesto que la Compañía no pueda conceder, por necesidades del servicio, el referido día de descanso compensatorio dentro del mes siguiente al mismo, el empleado percibirá por su trabajo en el día festivo su salario normal incrementado en un 125 por 100, más cualquier prima por turno especial, quedando entendido que no disfrutará día libre compensatorio alguno.

Nota.—El suplemento del 25 por 100 previsto en el párrafo b) de este artículo no es computable a efecto del pago de horas extraordinarias, contemplado en el apartado c).

e) Si coincidiera un día festivo con las vacaciones de un productor no se descontará dicho día de sus vacaciones.

f) El trabajo realizado en días festivos se consignará en los partes preparados para la Sección de Contabilidad.

g) A discreción de los Jefes de Departamento afectados, los distintos Departamentos podrán funcionar con un personal de guardia reducido, con el fin de permitir al mayor número de empleados posible observar los citados días festivos. Aquellos Departamentos que sólo tengan personal administrativo podrán cerrarse, siempre que tal cierre no interfiera con el normal funcionamiento de la Línea Aérea.

Los Jefes de Departamento publicarán con un mínimo de veinticuatro horas de anticipación la lista de personal que trabajará en tales fiestas.

h) Si un día de fiesta coincidiera con el día libre de un empleado, el día anterior o posterior al día de fiesta se considerará como libre del empleado.

Art. 13. *Vacaciones.*—a) La Empresa concederá a todos los empleados fijos, en régimen de jornada completa, unas vacaciones anuales retribuidas.

b) El período anual de vacaciones de la Empresa comprenderá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

c) La duración de las vacaciones se determinará del siguiente modo, de acuerdo con la antigüedad de los empleados en la Empresa:

Mínimo, veinticinco días naturales.

Por cada tres años de servicio en la Empresa, un día natural adicional.

Máximo, treinta días naturales.

d) Los empleados contratados durante el año natural precedente gozarán de vacaciones, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Meses de servicio anterior al 1 de enero del año en que se toman las vacaciones	Días naturales	Meses de servicio anterior al 1 de enero del año en que se toman las vacaciones	Días naturales
1	2	7	14
2	4	8	17
3	6	9	19
4	8	10	21
5	10	11	23
6	12	12	25

e) El personal deberá llevar, al menos, seis meses al servicio de la Empresa para poder optar a vacaciones. Las vacaciones se podrán tomar en cualquier momento durante el año natural en que correspondan dichas vacaciones, con sujeción al

calendario de cada Departamento, y con la previa aprobación del Jefe inmediato.

f) A la resolución del contrato laboral se pagarán al em-

pleado todos los días de vacaciones que se le adeuden, acumulados durante el año natural precedente y durante el año en curso, conforme al cuadro siguiente:

Número de meses trabajados por los que se pagarán días de vacaciones	Días naturales acumulados conforme al número de años enteros trabajados antes de la fecha de terminación					
	0-2 años	3-5 años	6-8 años	9-11 años	12-14 años	15 años y más
1	2	2	3	2	2	3
2	4	4	5	5	5	5
3	6	6	7	7	7	8
4	8	9	9	9	10	10
5	10	11	11	12	12	13
6	12	13	14	14	14	15
7	15	15	16	16	17	18
8	17	17	18	19	19	20
9	19	19	20	21	22	23
10	21	22	23	23	24	25
11	23	24	25	26	27	28
12	25	26	27	28	29	30

g) Los días de vacaciones se acumularán durante todo el mes natural en que el empleado reciba su salario de la Empresa por quince o más días, ya se encuentre trabajando ya esté con permiso de enfermedad o vacaciones.

h) La remuneración correspondiente al período de vacaciones se computará sobre la base del salario en vigor del empleado, excluyendo prima de turno, bonificación alimenticia y horas extraordinarias.

i) Las vacaciones no son acumulables y deberán tomarse durante el año de vacaciones en que éstas correspondan (1 de enero a 31 de diciembre), siguiendo al año en que se hayan acumulado las mismas. No se permitirá el pago en lugar de vacaciones, excepto en el caso de empleados cuyo contrato queda resuelto según lo establecido en el párrafo f) anterior.

j) Los empleados podrán, voluntariamente, o cuando lo exija la Empresa, si lo desea, dividir su período de vacaciones. En todo caso, el período deberá durar por lo menos diez días. La división del período de vacaciones no significará una compensación adicional de días de vacaciones.

k) Tendrán preferencia para la elección de vacaciones los empleados de mayor antigüedad en la Compañía, dentro de los grupos laborables que determine la Empresa. En caso de que las vacaciones se fraccionen, la preferencia para la elección del segundo turno no podrá ejercerse hasta que todos los empleados hayan tenido opción a una primera elección.

Art. 14. *Permiso por enfermedad.*—A todos los empleados fijos en régimen de jornada completa se les concederá permiso por enfermedad pagado, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se podrá exigir al empleado que presente a su superior inmediato prueba satisfactoria de que es incapaz de desempeñar sus obligaciones a causa de la enfermedad o lesiones personales. Tal prueba podrá incluir el informe de un reconocimiento médico o la declaración de su médico particular o de un médico de la Empresa, que se podrá exigir independientemente de la duración de la ausencia.

b) El permiso por enfermedad se acumulará en la proporción de uno y medio días naturales por cada mes de servicio, pudiendo acumular hasta un máximo de ciento veinte días. Después de descontarse un permiso por enfermedad que haya sido aprobado, el permiso por enfermedad continuará acumulándose en la proporción ordinaria hasta el máximo.

c) El permiso por enfermedad se calculará sobre la base de días naturales. Los días libres normales y días de fiesta reconocidos inmediatamente anteriores y posteriores a la ausencia no se deducirán. Tampoco se deducirán los días de fiesta reconocidos que coincidan dentro del permiso por enfermedad.

d) Durante las ausencias debidas a enfermedad o lesiones, el productor tendrá derecho a percibir de la Empresa la diferencia entre su salario completo y la indemnización recibida de los Seguros Sociales españoles o del Seguro de Accidentes.

e) Los empleados que hayan agotado su tiempo máximo de permiso por enfermedad o accidente, y que no puedan reintegrarse al trabajo, podrán seguir con permiso no retribuido durante un período no superior a treinta días. Si pasado dicho período siguieran sin poder reintegrarse al trabajo, podrá concedérseles permiso por razones médicas, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 16 siguiente.

f) La paga correspondiente al permiso por enfermedad se computará sobre la base del salario real del productor, incluyendo la prima de idiomas, pero no se incluirá ninguna prima por turnos especiales.

Art. 15. *Ausencias autorizadas pagadas.*—Los empleados fijos en régimen de jornada completa tendrán derecho a las siguientes ausencias pagadas, con la oportuna notificación:

a) Matrimonio, diez días naturales.

b) Actuación como testigo o miembro de un Jurado, lo que exija la Ley.

c) Enfermedad grave (incluyendo alumbramiento de la esposa), fallecimiento o entierro: cónyuge, padres e hijos, tres días naturales; hermanos, abuelos, nietos y parentesco político, dos días naturales.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del punto de residencia del empleado esta licencia se aumentará en un día natural.

d) Un día natural por razón de la boda de hijos o hermanos, ampliable a dos días naturales si la boda se celebrase en localidad distinta de la residencia del empleado.

Art. 16. *Excedencias.*—Se podrá conceder una excedencia especial sin sueldo a los empleados fijos en régimen de jornada completa que cuenten con una antigüedad de dos años en la Empresa, como mínimo. Dicha excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, de acuerdo con lo que sigue:

a) Excedencia voluntaria:

1. Podrá concederse excedencia voluntaria a un empleado por un período previamente convenido.

2. La excedencia voluntaria podrá concederse por razones familiares, personales o por otras razones, tales como la continuación o terminación de estudios.

3. Las peticiones de estas excedencias se examinarán a la luz de las necesidades de la Empresa, precisión del trabajo y méritos particulares propios, y se aprobarán o rechazarán dentro del plazo de un mes a partir de su presentación.

4. Durante el período de excedencia voluntaria el productor conservará, pero no aumentará, su antigüedad en la Empresa y a efectos del salario.

5. Si un empleado no expresa por escrito a la Empresa su intención de volver a desempeñar sus funciones antes de finalizar su excedencia, perderá todos sus derechos a un puesto otra vez en la Empresa.

6. Si un productor solicita volver a ser empleado dentro de los límites establecidos y no existe ninguna vacante en su antiguo cargo se le ofrecerá el primer puesto disponible en una clasificación inferior para la cual sea apto según la opinión de su superior.

El empleado puede elegir ocupar dicho puesto inferior y percibir el salario correspondiente hasta que se produzca una vacante en su propia clasificación de trabajo.

b) Excedencia forzosa:

1. Podrá concederse a cualquier empleado una excedencia forzosa por cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramientos políticos.

b) Funciones a realizar en la Organización Sindical.

c) Enfermedad.

2. a) En los casos 1.a) y b) la duración de la excedencia vendrá determinada por la duración del nombramiento. El puesto de un empleado le será reservado hasta su ingreso en la Empresa, conservando y devengando su antigüedad en la Empresa, así como el sueldo con los aumentos acumulados durante el tiempo que le durase dicha excedencia.

b) La readmisión de un empleado por la Empresa tendrá que ser solicitada dentro del mes siguiente a la terminación de su nombramiento.

c) La excedencia por las condiciones 1.a) y b) podrá concederse sólo cuando el nombramiento sea de tal naturaleza que resultara incompatible con la continuación de su empleo y afectara adversamente a la eficacia de su trabajo.

3. a) La excedencia forzosa por causa de enfermedad de un empleado podrá concederse después del vencimiento del permiso por enfermedad y del permiso, sin sueldo, durante treinta días. Esta excedencia podrá prorrogarse a petición del empleado.

b) Durante una excedencia forzosa por causa de enfermedad, el empleado conservará la antigüedad y sueldo en la Empresa, pero sin acumulación de aumentos.

c) Un empleado a quien se haya concedido excedencia por enfermedad se reintegrará a su puesto si su reincorporación tiene lugar durante el plazo de un año de la fecha en que comenzó a disfrutar la excedencia. Después de dicho plazo la readmisión estará sujeta a la existencia de una vacante adecuada. Si no existiere vacante en su puesto anterior le será ofrecido el primer puesto vacante en una clasificación inferior para la cual, a juicio de la Compañía, tenga aptitud. El empleado podrá elegir entre ocupar dicho puesto inferior y percibir el sueldo correspondiente al mismo hasta que se produzca una vacante en la clasificación de su puesto anterior.

d) Durante dicha excedencia la Empresa podrá comprobar el estado de salud del empleado, a fin de cerciorarse de que no está en condiciones de reintegrarse a su trabajo. En caso de desacuerdo la Empresa podrá someter el caso a la autoridad competente.

4. Si al vencimiento del plazo de cinco años por el cual se hubiera concedido la excedencia forzosa, un empleado continuare imposibilitado de reintegrarse a su puesto de trabajo, perderá todos sus derechos a reanudar sus funciones en la Empresa.

Art. 17. *Servicio militar.*—a) Los empleados que se hallen cumpliendo el servicio militar obligatorio o que sean llamados a filas por movilización de las Fuerzas Armadas, percibirán la mitad del sueldo normal. Si el empleado en dicha situación pudiera prestar sus servicios por media jornada laboral en la Empresa percibirá la totalidad del sueldo.

b) Un empleado que esté cumpliendo el servicio militar obligatorio conservará y devengará la antigüedad acumulada en la Empresa y los aumentos por antigüedad durante dicho permiso.

c) Los empleados serán reintegrados a la terminación de su servicio militar obligatorio de acuerdo con lo estipulado en la Ley española, siempre que notifiquen a la Empresa su deseo de hacerlo, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que fueron licenciados del Ejército.

Art. 18. *Permiso de maternidad.*—Las disposiciones legales aplicables regirán los permisos por maternidad.

Art. 19. *Ceses.*—a) El personal que no advierta a la Compañía su deseo de causar baja en la misma con un mínimo de quince días de anticipación, perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de vacaciones o pagas extraordinarias que en ese momento estén devengadas.

En condiciones sumamente excepcionales los empleados que dimitan dando aviso inferior a quince días de anticipación podrán recibir su parte proporcional de las vacaciones devengadas y el pago de las primas a discreción de la Dirección de la Empresa.

b) Un empleado sólo podrá cesar en la Empresa a consecuencia de despido, por faltas muy graves, reducción de personal (previa aprobación del Ministerio de Trabajo), enfermedad o lesión debida a accidente de trabajo o por fuerza mayor.

1. En el caso de despido por falta muy grave el empleado será notificado de ello por escrito. Esta notificación detallará las causas del despido.

2. En el caso de cese por reducción de personal o por fuerza mayor el aviso será de un mes, durante el cual deberá obtenerse del Ministerio de Trabajo la aprobación del cese.

3. El personal femenino que contraiga matrimonio, mientras que esté al servicio de la Empresa, podrá optar por una de las tres soluciones siguientes al contraer matrimonio:

a) Seguir trabajando.

b) Aceptar el cese con una indemnización igual a un mes de sueldo por cada año de servicio, hasta un máximo de seis meses de sueldo.

c) Aceptar la excedencia por un periodo no menor de un año ni mayor de cinco.

1. La reintegración al servicio dependerá de la existencia de una vacante adecuada y de las aptitudes requeridas a juicio de la Compañía.

El contenido en el párrafo b.3.c) del artículo 18 será también aplicable a este caso.

2. La aceptación de otro empleo durante la excedencia será causa de la anulación de la misma y la empleada quedará en situación de cese.

Art. 20. *Jubilación.*—La jubilación se regirá por las normas legales vigentes y de acuerdo con la categoría del empleado.

«T. W. A.» concede a los empleados sin contraprestación de éstos tres compensaciones, como sigue: Compensación en caso de muerte, en caso de incapacidad permanente o total, y tercero en caso de jubilación, conforme a las condiciones especificadas en el folleto «Plan de Beneficios Sociales de la División Internacional» (IDBP), del cual se entrega un ejemplar a cada empleado aceptado. De conformidad con lo establecido en dicho

folleto, la edad oficial de retiro será a los sesenta años para el personal femenino y sesenta y cinco para el masculino.

Art. 21. *Gastos.*—La Compañía facilitará el transporte desde Madrid a los empleados que trabajen en el aeropuerto de Barajas, ya sea mediante la utilización de vehículos propios de la Compañía o sufragando el coste del transporte público.

Aquellos empleados que trabajen en el aeropuerto a quienes la Compañía no facilite el transporte en algunas de las formas anteriores percibirán 0,70 pesetas por kilómetro entre el límite del casco urbano de Madrid y el aeropuerto cuando dichos empleados residan en esta capital, o entre sus domicilios y el aeropuerto cuando residan en otros términos municipales desde los cuales no sea lo adecuado desplazarse a Madrid para trasladarse al aeropuerto.

Cuando los empleados que atienden habitualmente los vuelos en el aeropuerto de Barajas tengan que trasladarse a otros aeropuertos para atender allí otros vuelos, el tiempo invertido en el desplazamiento será considerado como tiempo trabajado y compensado según proceda.

Asimismo, cada noche pasada fuera de su domicilio por el empleado por el motivo indicado en el párrafo anterior será compensada con una cantidad equivalente al 5 por 100 de su sueldo diario. La Compañía preparará las normas específicas necesarias para la aplicación de esta compensación. Esta bonificación del 5 por 100 no es de aplicación para los desplazamientos al aeropuerto de Torrejón de Ardoz.

La Empresa reembolsará también al personal los razonables gastos reales de transporte y gastos accidentales realizados en el cumplimiento de sus instrucciones, de acuerdo con las reglas de la Empresa.

Art. 22. *Bonificación alimenticia.*—a) Los empleados que trabajen durante el periodo de la comida, tanto si es en cumplimiento de un horario fijo o no, percibirán una bonificación alimenticia de 105 pesetas.

Aquellos empleados que comiencen su trabajo entre las tres y las siete horas percibirán una bonificación alimenticia de 46,50 pesetas para cubrir el costo del desayuno.

El importe de estas bonificaciones se determina de acuerdo con los precios actualmente vigentes en el restaurante del aeropuerto de Barajas para empleados de líneas aéreas. Si estos precios se incrementasen durante la vigencia de este Convenio, el importe de las bonificaciones citadas será asimismo incrementado al efecto de proporcionar al empleado un importe adicional (libre de impuestos) igual al incremento de los precios por comida de la misma composición.

1. El personal del aeropuerto cuyo horario normal de trabajo exceda de las catorce treinta horas dispondrá de un periodo normal de una hora, comprendida entre las doce y las quince, para efectuar su comida. El personal cuyo horario de trabajo pase de las veintidós treinta tendrá un periodo de una hora para la comida, entre las veinte y las veintitrés. El personal cuyo turno de trabajo comience a las trece treinta o más tarde, o a las veintiuna treinta o más tarde, no tendrá derecho a compensación alimenticia.

2. El personal de la ciudad cuyo horario de trabajo pase de las quince horas dispondrá de una hora para la comida, entre las doce y las quince horas. El personal cuyas horas de trabajo normal pase de las veintitrés treinta dispondrá de una hora para la comida, entre las veinte y las veintitrés, y el personal cuyo turno de trabajo comience a las trece o más tarde, o a las veintiuna o más tarde, no tendrá derecho a bonificación alimenticia.

b) Al personal del aeropuerto y de la ciudad que tenga que trabajar durante la hora normal de su comida se le abonará una hora de trabajo extraordinaria de la cuantía correspondiente; además de la compensación alimenticia tendrá el tiempo libre necesario para un ligero refrigerio.

c) Al personal del aeropuerto o de la ciudad que tenga que trabajar horas extraordinarias durante los periodos indicados en el apartado a) anterior se le concederá media hora para la comida y esta media hora se le bonará al tipo normal de trabajo extraordinario, además de la bonificación alimenticia.

d) Se entiende y conviene de mutuo acuerdo que la bonificación alimenticia no se considerará como parte del sueldo para los fines de computación de las indemnizaciones por despido, trabajo extraordinario, etc.

e) El empleado se reserva el derecho de elegir para el pago de las bonificaciones alimenticias cualquiera de los dos sistemas indicados a continuación:

1. Pago de nómina.
2. Pago por vales.

Art. 23. *Mutualidad.*—Se conviene que la contribución a la Mutualidad Laboral de Aviación Civil, en la que está encuadrada la Empresa, se realizará sobre la totalidad del sueldo disfrutado por cada empleado, con el tope máximo de 14.000 pesetas mensuales, y sin que en ningún caso el tipo máximo anual exceda de 168.000 pesetas, de conformidad con lo establecido por el artículo 8.º del Decreto 720/1970, de 21 de marzo. La ampliación de esta mejora será a partir de 1 de enero de 1972.

El pago de la cuota correspondiente se realizará por los trabajadores y la Empresa en los porcentajes establecidos por las disposiciones vigentes.

Art. 24. *Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.*—La Comisión conocerá de cuantas dudas y diferencias surjan respecto de la aplicación de lo previsto en este Convenio. Estará constituida por el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, el Secretario del mismo y tres miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio en representación de la Compañía.

Art. 25. *Consideraciones generales.*—El personal reconoce el derecho exclusivo de la Empresa a determinar las normas de explotación y dirección de su negocio sobre la base de la experiencia, consideración comercial y condiciones variables. La Empresa conserva todos los derechos y funciones directivas que tenía antes de la conclusión del presente Convenio Colectivo, con excepción de los derechos a que renuncia en el Convenio Colectivo.

En el caso de que alguna parte o de que cualquier condición contenida en el presente Convenio fuera invalidada por razón de cualquier legislación existente o promulgada posteriormente por cualquier acción de cualquier Organismo autorizado del Gobierno o por cualquier decisión de un Tribunal competente, tal invalidez de tal parte del presente Convenio Colectivo no invalidará la parte restante del mismo, que quedará en pleno vigor y efectos. A petición de cualquiera de las partes del presente Convenio posterior a tal invalidez, la parte invalidada del presente Convenio Colectivo será renegociada, y una vez llegado a un acuerdo se insertará en lugar de la parte invalidada.

Todas las mejoras económicas establecidas por este Convenio Colectivo invalidan automáticamente todas las mejoras voluntarias anteriormente concedidas por la Empresa, y asimismo servirán para absorber las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas de régimen interior vigentes en la Compañía. La Sociedad entregará a cada empleado un ejemplar del presente Convenio Colectivo. La Empresa se regirá por todas las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de establecer una base clara para el cálculo de los aumentos económicos establecidos en el presente Convenio Colectivo, el sueldo total de un empleado será la suma de los importes indicados en su volante de paga bajo el epígrafe de salario base, antigüedad y mejoras voluntarias.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

En 5 de enero de 1974 se abonará a todos los empleados de la Compañía que se encontraran en nómina con fecha 31 de diciembre de 1972 y continuasen al servicio de la misma en la citada fecha de 5 de enero de 1974 una gratificación especial por importe de media mensualidad del salario real. Esta gratificación especial se concede por la Compañía por una sola vez y con carácter extraordinario.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Clausula de no repercusión en precios.—Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de T. W. A., sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la I. A. T. A.

ANEXO A

	Sueldo base mínimo de la Empresa
Puestos técnicos	
Agente principal de operaciones (Lead Operations Agent)	6.545
Agente de operaciones (Operations Agent)	5.410
Mecánico de comunicaciones tierra (Ground Communications Mechanic)	4.680
Operador de teletipo (Teletype Operator)	4.680
Puestos directivos	
Jefe financiero (Manager Finance)	18.450
Jefe de ventas (pasajeros) (Manager Passenger Sales)	13.860
Subjefe de transporte (Assistant Manager Customer Services)	13.860
Jefe de reservas y billetes (Manager Reservations & CTOs)	13.860

	Sueldo base mínimo de la Empresa
Supervisor de Relaciones Publicas (Supervisor Public Relations)	11.455
Representante superior de ventas (Senior Sales Representative)	10.410
Jefe de servicios de billetes y carga (Manager ATO & Cargo Services)	10.410
Jefe de servicios de pista (Manager Ramp Services)	10.410
Jefe de ventas (carga) (Manager Cargo Sales)	10.410
Controlador de calidad (Quality Controller)	10.410
Supervisor de ventas de Barcelona y Sevilla (Supervisor sales Barcelona-Sevilla)	10.410
Capataz de mantenimiento (Foreman of Maintenance)	9.465
Contable superior (Supervisory Accountant)	9.465
Supervisor Financiero (Supervisor Accounting)	9.465
Supervisor de costos y análisis (Supervisor Budgets and Revenue Analysis)	8.005
Supervisor de reservas (Supervisor Reservations)	7.825
Supervisor de ventas de billetes (Supervisor CTOs)	7.825
Jefe de mayordomía (Manager Dining & Commissary Services)	7.110

Puestos administrativos

Secretaria del Delegado en España (Senior Secretary I)	5.950
Contable de primera clase (Senior Accountant)	7.920
Representante de ventas (Sales Representative)	6.545
Representante de relaciones públicas (Passenger Relations Representative)	6.545
Agente principal de transporte (Lead Customer Service Agent)	6.545
Agente principal de reservas (Lead Reservations Agent)	6.545
Agente principal de billetes (Lead Ticket Sales Agent)	6.545
Agente principal de mayordomía (Lead Dining & Commissary Agent)	6.545
Representante servicio mayordomía (Dining Service Representative)	6.545
Secretaria de primera clase (Senior Secretary)	5.950
Agente de compras (Purchasing and Stores Representative)	5.950
Contable (Accountant)	5.950
Oficial analista de costos (Junior Analyst)	5.410
Secretaria (Secretary)	5.410

Puestos administrativos

Agente superior de venta de billetes (Ticket Sales Agent in Charge)	5.410
Agente de carga aérea (ciudad) (City Airfreight Agent)	5.410
Agente de transportes (Customer Service Agent)	5.410
Agente de venta de billetes (Ticket Sales Agent)	4.920
Agente de reservas (Reservations Sales Agent)	4.920
Agente de mayordomía (Dining & Commissary Agent)	4.920
Taquigrafía (Stenographer)	4.680
Dependiente de almacén (Stores Clerk)	4.680
Azafata (Ground Hostess)	4.680
Telefonista (Telephone Operator)	4.680
Dependiente de mayordomía (Commissary Clerk)	4.680
Ayudante administrativo (Junior Clerk)	4.680

Puestos de productores

Mecánico principal con licencias (Lead Mechanic Certificated)	7.920
Mecánico con licencias (Mechanic Certificated)	6.545
Mecánico A o P (Mechanic A or P)	5.410
Conductor (Driver)	4.680
Ayudante de mecánico (Junior Mechanic)	4.680
Limpiadora (Janitress)	4.680
Ayudante del servicio de tierra (Ground Service Helper)	4.680
Ordenanza (Office Serviceman)	4.680
Mecánico (Mechanic)	4.680
Operario de taller (Shop Mechanic)	4.680

LISTA DE PUESTOS DIRECTIVOS
Efectivo el 1 de enero de 1973

Número del puesto	Título del puesto	Clase	Sueldo base mínimo Empresa	Sueldo mensual		Sueldo anual		Prima máxima idiomas (inglés)	Eligib. prima por tercer idioma
				Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo		
523	Jefe de Mayordomía	D	7.110	20.285	38.475	243.710	510.650	1.500	
574	Supervisor de costos y análisis	D	8.605					1.500	
522	Jefe de servicios de billetes y carga	D	10.410	24.045	43.280	336.630	605.920	1.500	X
487	Jefe de servicios de pista	D	10.410					1.500	X
473	Controlador de calidad	D	10.410					1.500	X
580	Representante superior de ventas	D	10.410					1.500	X
548	Supervisor de ventas de billetes	D	7.825					1.500	X
520	Supervisor de reservas	D	7.825					1.500	X
542	Supervisor de ventas de Barcelona y Sevilla	D	10.410					1.500	X
533	Contable superior	D	9.465					1.500	X
385	Capataz de mantenimiento	D	9.465	26.275	47.295	367.950	662.130	1.500	
586	Jefe de ventas (carga)	D	10.410					1.500	X
556	Supervisor de relaciones públicas	D	11.455					1.500	X
503	Supervisor financiero	D	9.465	28.880	51.625	401.520	722.750	1.500	
475	Subjefe de transportes	D	13.860	31.310	56.360	438.340	789.040	1.500	X
494	Jefe de ventas (pasajeros)	D	13.860					1.500	X
526	Jefe de reservas y billetes	D	13.860					1.500	
380	Jefe financiero	D	18.450	37.430	67.375	524.020	943.250	1.500	

ANEXO B
E S P A Ñ A
LISTA DE CUERPOS NO DIRECTIVOS
Efectivo el 1 de enero de 1973

Número del puesto	Título del puesto	Clase	Sueldo base mínimo Empresa	Sueldo mensual	Punto medio de servicio al 5 por 100	Sueldo máximo de la categoría	Aumento de servicio hasta punto M	Prima máxima idiomas (inglés)	Eligib. prima por tercer idioma
938	Dependiente de Mayoría	A	4.680	11.050	15.195	19.340	553	500	
932	Ayudante de servicio de tierra	P	4.680					750	
965	Limpiador	P	4.680					750	
955	Ayudante administrativo	A	4.680						
835	Ayudante de mecánico	P	4.680						
977	Ordenanza	P	4.680						
960	Conductor	P	4.680	12.425	17.085	21.745	620		
880	Telefonista	A	4.680					750	
883	Agente de Mayordomía	A	4.920	14.435	18.560	23.545	675	750	
870	Azafata de tierra	A	4.680					1.000	X
733	Mecánico	P	4.680					750	
745	Operario de taller	P	4.680					1.000	X
925	Taquigrafa	A	4.680						
920	Dependiente de Almacén	A	4.680					1.000	X
845	Operador de teletipo	T	4.680						
731	Agente de carga aérea (ciudad)	A	5.410	14.580	20.060	25.535	730	1.000	X
755	Agente de transporte	A	5.410					1.000	X
867	Mecánico de comunicaciones tierra	T	4.680					750	
729	Mecánico A o P	P	5.410					1.000	
825	Agente de reservas	A	4.920					1.000	X
785	Agente de venta de billetes	A	4.920					1.000	X
765	Contable	A	5.950	15.240	21.780	27.720	795	1.000	
736	Oficial analista de costos	A	5.410					1.000	
730	Agente de operaciones	T	5.410					1.000	
860	Secretaría	A	5.410					1.500	
725	Agente superior de venta de billetes	A	5.410					1.000	X
744	Representante «Dining Service»	A	6.545	17.210	23.665	30.120	860	1.000	
705	Agente principal de transporte	A	6.545					1.000	X

	X	X	X		X
	1.000	1.000	1.000	1.000	1.500
				935	
				32.780	
			25.740		
			18.720		
	6.545	6.545	6.545	6.545	5.950
A	A	A	P	A	A
Agente principal de Mayorcomía	Agente principal de reservas	Agente principal de billetes	Mecánico con licencia	Representante de relaciones públicas	Agente de compras
Secretaría de primera clase	Mecánico principal	Agente principal de operaciones	Representante de ventas	Contable de primera clase	Secretaría del Delegado en España
832	750	700	897	707	795
886	758	880	732		

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de fecha 2 de abril de 1973, remitió el texto del expresado Convenio, que fué suscrito por la Comisión Deliberante el 20 de febrero de 1973, con la documentación e informes a que se refiere el artículo 1.º del Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Resultando que ha emitido informe en el expediente la Dirección General de la Seguridad Social;

Resultando que previo informe de la Subcomisión de Salarios, ha prestado su conformidad al Convenio el Consejo de Ministro en su reunión de 27 de abril de 1973, condicionando su aprobación a que en el primer año de vigencia se difiera el incremento en lo que excede del 15 por 100, y en el segundo se limite dicho incremento al que experimente el coste de vida;

Resultando que devuelto el repetido Convenio a la Organización Sindical para que en su texto se introduzcan las rectificaciones pertinentes en razón al condicionado impuesto por el Consejo de Ministros, la Secretaría General de dicha Organización, con escrito de fecha 28 de junio de 1973, remite acta de la reunión celebrada el día 18 del mismo mes por la Comisión Deliberante, presidida por el ilustrísimo señor don Manuel Tornell Molina, asistido del Secretario, señorita Asunción Llobet Ramon, en la que consta literalmente: «La representación económica informa quiere hacer constar en acta, que ante las manifestaciones hechas por el señor Presidente en la anterior sesión del día 14, aceptan la sugerencia que en su escrito hace la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 27 de abril último. La representación social acepta igualmente el acuerdo adoptado por dicha Comisión Delegada del Gobierno»;

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

Considerando que la competencia para conocer de este expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1959, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios de aplicación, figurando en su texto que las mejoras que se establecen no repercutirán en los precios de su actividad mercantil, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico le ha prestado su conformidad el Consejo de Ministros, según lo establecido en el Decreto de 9 de diciembre de 1969, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, y habiéndose aceptado por la Comisión Deliberante el condicionado impuesto por dicho Alto Organismo, procede su aprobación en dichas condiciones.

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

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros», acordado el día 20 de febrero de 1973, en las siguientes condiciones:

- Del total incremento retributivo por los distintos conceptos, queda diferido durante el primer año lo que exceda del 15 por 100.
- El incremento durante el segundo año se limitará al que experimente el coste de vida.
- En consecuencia, se suprime del texto la tabla salarial para 1974, cuya cuantía sólo podrá fijarse cuando sea conocido el coeficiente de elevación del coste de vida para dicho año, según el Instituto Nacional de Estadística.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

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

Madrid, 8 de agosto de 1973.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.