

F. Valladares.—Luis Hernández.—José de Olives.—Adolfo Suárez.
Rubricados.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 29 de abril de 1971.—P. D., el Subsecretario, Utrera
Molina.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Trans World Airlines Inc.» (TWA) y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Trans World Airlines Inc.» (TWA) y su personal, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical envió el expediente de dicho Convenio con el texto del mismo suscrito el día 4 de marzo de 1971, en unión de los informes y documentación reglamentaria, lo que tuvo entrada en esta Dirección General con fecha 26 del mismo mes;

Resultando que el Convenio tiene vigencia durante dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha sido otorgada la conformidad por la Comisión Delegada de Asuntos Económicos en su reunión de 7 de mayo de 1971;

Resultando que no contiene cláusula de repercusión en precios;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 23 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 29 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 23 de julio de 1958, y su contenido económico laboral es conforme al condicionamiento fijado en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, por lo que procede su aprobación.

Vistos los preceptos legales citados y concordantes, Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Trans World Airlines Inc.» (TWA) y su personal.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 29 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

3.º 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, 17 de mayo de 1971.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

Primer Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de «Trans World Airlines Inc.»

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 1971 al 31 de diciembre de 1972.

Art. 3.º **Revisión salarial.**—Los sueldos o salarios que se especifican en la tabla salarial del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1971, y permanecerán en vigor hasta el 31 de diciembre del mismo año, inclusive; experimentando un aumento del 5 por 100 a primeros de enero de 1972 y con este aumento continuarán en vigor hasta el 31 de diciembre de 1972, inclusive.

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 «TWA».

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 requieren.

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 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 eventual:

a) Son empleados eventuales aquellos contratados por un periodo no superior a seis meses.

b) En el momento de la contratación se informará al empleado por escrito de lo siguiente: Que el contrato de trabajo es eventual y el final del periodo de empleo. Antes de dar comienzo el empleo habrá de obtenerse la conformidad del empleado por escrito.

c) La Compañía puede despedir al trabajador, cumplidas las estipulaciones contractuales, sin más requisito que el previo aviso de una semana, que se formalizará por escrito y cuyo enterado el trabajador firmará el trabajador.

Art. 7.º Horario de trabajo:

a) La Empresa reconocerá una semana laboral de cuarenta y dos horas, no incluyendo las horas de las comidas.

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 las 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 exigir a sus empleados trabajar medias jornadas (mañana o tarde), con el único fin de que 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 y media horas ni mayor de tres y media. Para los Empleados del Aeropuerto, este intervalo será siempre de tres y media horas 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.

Prima de idiomas:

f) 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 requieren constantemente redactar correspondencia, 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 hablados o escritos, 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 idioma se incluirá en el cómputo de las pagas extraordinarias establecidas en el artículo octavo, apartado b).

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

Aumentos por antigüedad:

g) Los empleados que no ocupen cargos directivos percibirán aumentos anuales por antigüedad en la forma siguiente: Incrementos anuales del 5 por 100 sobre el sueldo inicial hasta alcanzar el «Máximo de servicios». Alcanzado el «Máximo de servicios» estos empleados percibirán anualmente el 2.5 por 100 de su salario real (sueldo inicial más incrementos por antigüedad, más incrementos por méritos, si existen).

h) Los empleados que ocupen cargos directivos percibirán un aumento anual por antigüedad a razón del 2.5 por 100 de su sueldo normal hasta el límite máximo asignado a su categoría.

Aumentos por méritos:

i) Aumentos por méritos se concederán a los empleados cuando la calidad de su trabajo exceda al nivel normal.

j) La concesión de los aumentos por méritos queda totalmente a discreción del Jefe inmediato del empleado, y se basará en la correspondiente evaluación del comportamiento de éste.

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. más adelante.

f) Los empleados que ocupan puestos directivos no recibirán 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 treinta pesetas por cada hora trabajada entre las veintuna 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 las 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 (Santo 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 en ese día.
Navidad.

b) Cuando el productor haya de trabajar en un día festivo y así lo exija su régimen de trabajo, o bien se le compensará concediéndole tiempo libre o bien se le abonará al tipo de horas normales más cualquier prima por turno especial, además de su salario mensual normal.

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 con sujeción a las limitaciones fijadas por la Ley en cuanto el número permisible de horas extraordinarias.

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, concediéndoles tiempo libre no superior al número de horas trabajadas.

d) Cuando no pueda disponerse la concesión de tiempo libre para compensar a un empleado durante el mes en que caiga el día festivo o dentro del mes siguiente a dicho día festivo, se le pagará de acuerdo con los anteriores párrafos b) y 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 del 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 tomen 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 empleado 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 mas
1	2	3	2	2	3	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	16	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), siguiente al año en que se hayan acumulado las mismas. No se permitirá el pago en lugar de las vacaciones, excepto en el caso de empleados cuyo contrato quede 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 laborales que determine la Empresa. En caso de que la vacaciones se fraccione, 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 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 acumularse 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 18 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. Excedencia.—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 hubiere 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 de su 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 legalmente 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 dimidan 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 este 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 período 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 16 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.

«TWA» 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), el cual se entrega a 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 Empresa facilitará el transporte o sufragará el costo del mismo al aeropuerto a falta de medios públicos de transporte adecuado, y siempre que el puesto de trabajo se encuentre a más de tres kilómetros de la periferia de la ciudad. 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 período de la comida, tanto si es en cumplimiento de un horario fijo o no, percibirán una bonificación alimenticia de 85 pesetas.

Esta bonificación alimenticia será reajustada cuando proceda, con un límite máximo de 100 pesetas, durante la vigencia del presente Convenio.

Aquellos empleados que comiencen su trabajo entre las tres y las siete horas, recibirán una bonificación alimenticia de 30 pesetas para cubrir el costo del desayuno.

1. El personal del Aeropuerto cuyo horario normal de trabajo exceda de las treinta horas dispondrá de un período 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 período 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 veintuna 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 veintidós 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 veintuna 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, y 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 períodos indicados en el apartado a) anterior se le concederá media hora para la comida, y esta media hora se le abonará 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 por 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 octavo 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 los trabajadores y otros tres 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 efecto. 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 llegada 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.

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 Equipment Mechanic)	4.470
Operador de teletipo (Teletype Operator)	3.695
Puestos directivos	
Jefe financiero (Manager Finance)	18.410
Jefe de ventas (pasajeros) (Manager Passenger Sales)	13.860

	Sueldo base mínimo de la Empresa
Subiefe de transporte (Assistant Manager Customer Services)	13.860
Jefe de reservas y billetes (Manager Reservations & CTO S)	13.860
Supervisor de relaciones públicas (Supervisor Public Relations)	11.455
Representante superior de ventas (Senior Sales Representative)	10.410
Jefe de servicios 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)	8.605
Supervisor de reservas (Supervisor Reservations)	7.825
Supervisor de ventas de billetes (Supervisor CTO S)	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 and 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
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 ventas de billetes (Ticket Sales Agent)	4.920
Agente de reservas (Reservations Sales Agent)	4.920
Agente de mayordomía (Dining & Commissary Agent)	4.920
Taquigrafa (Stenographer)	4.470
Dependiente de almacén (Stores Clerk)	4.470
Azafata (Ground Hostess)	4.065
Telefonista (Telephone Operator)	3.600
Dependiente de mayordomía (Commissary Clerk)	3.600
Ayudante administrativo (Junior Clerk)	3.600

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)	3.600
Ayudante de Mecánico (Junior Mechanic)	3.600
Limpiadora (Janitress)	3.600
Ayudante del servicio de tierra (Ground Service Helper)	3.600
Ordenanza (Office Serviceman)	3.600
Mecánico (Mechanic)	3.695
Operario de taller (Ground Equipment Mechanic)	3.695

ANEXO B
ESPAÑA

Lista propuesta de puestos no directivos

Número del puesto	Título del puesto	Clase	Sueldo base mínimo Empresa	Sueldo inicial	Máximo de servicio	Máximo de méritos	Aumento de servicio	Prima máxima (cientos ínglés)	Exigib. Prima por tercer idioma
938	Dependiente de mayordomía	A	3.600						
932	Ayudante de servicio de tierra	P	3.600	8.500	11.265	14.030	425	500	
965	Limpiador	P	3.600						
955	Ayudante administrativo	A	3.600					750	
835	Ayudante de Mecánico	P	3.600					750	
977	Ordenanza	P	3.600						
960	Conductor	P	3.600	9.810	13.000	16.185	490		
890	Telefonista	A	3.600					750	
883	Agente de mayordomía	A	4.920	10.790	14.300	17.805	540	750	
875	Azalata de tierra	A	4.065					1.000	X
735	Mecánico	P	3.600					750	
745	Operario de taller	P	3.555					750	
925	Laguero	A	4.470					1.000	
920	Dependiente de almacén	A	4.470					1.000	
845	Operador de teléfono	T	3.695					750	
731	Agente de carga aérea (control)	A	5.110	11.870	15.730	19.585	595	1.000	X
735	Agente de transporte	A	5.110					1.000	X
867	Mecánico de comunicaciones tierra	T	4.470					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	13.060	17.305	21.545	645	1.000	
736	Oficial ayudante de costos	A	5.410					1.000	
730	Agente de operaciones	T	5.410					1.000	
860	Secretario	A	5.410					1.500	
725	Agente superior de venta de billetes	A	5.410					1.000	X
705	Agente principal de transporte	A	6.545	14.365	19.035	23.700	720	1.000	X
832	Agente principal de mayordomía	A	6.545					1.000	
744	Representante de primer servicio	A	6.545					1.000	
750	Agente principal de reservas	A	6.545					1.000	
700	Agente principal de billetes	A	6.545					1.000	X
697	Mecánico con licencia	P	6.545					1.500	
707	Representante de relaciones públicas	A	6.545					1.000	X
704	Agente de compras	A	5.950					1.000	
795	Secretaría de primera clase	A	5.950					1.500	
696	Mecánico principal	P	7.920	15.805	20.945	26.080	790	1.000	
756	Agente principal de operaciones	T	6.545					1.000	
680	Representante de ventas	A	6.545					1.000	X
690	Contable de primera clase	A	7.920					1.000	
732	Secretaría del Delegado en España	A	5.950					1.500	

Lista propuesta de puestos directivos

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	Mínimo	Máximo		
523	Jefe de mayordomía	D	7.110	28.370	17.275	28.370	241.850	411.180	1.500	XX
573	Supervisor de costos y análisis	D	8.805	35.485	20.875	35.485	282.250	496.790	1.500	XX
522	Jefe de servicios billetes y carga	D	10.410						1.500	XX
487	Jefe de servicios pista	D	10.410						1.500	XX
473	Contralador de calidad	D	10.410						1.500	XX
590	Representante superior de ventas	D	7.825						1.500	XX
514	Supervisor de venta de billetes	D	7.825						1.500	XX
520	Supervisor de reservas	D	10.410						1.500	XX
542	Supervisor de ventas de Barcelona y Sevilla	D	9.465						1.500	XX
533	Contable superior	D	9.465	39.100	23.060	39.100	322.000	547.400	1.500	XX
365	Capataz de mantenimiento	D	10.410						1.500	XX
596	Jefe de ventas (carga)	D	11.455						1.500	XX
586	Supervisor de relaciones públicas	D	9.465						1.500	XX
503	Supervisor financiero	D	13.860	42.890	26.290	42.890	354.060	601.860	1.500	XX
475	Subjefe de transportes	D	13.860	47.250	27.785	47.250	389.130	661.500	1.500	XX
494	Jefe de ventas (pasajeros)	D	13.860						1.500	XX
586	Jefe de reservas y billetes	D	13.860						1.500	XX
390	Jefe financiero	D	18.430	57.165	33.625	57.165	470.750	800.310	1.500	XX

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 13 de mayo de 1971 por la que se da cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 2.642, promovido por don José María Jorba Puigsubirá contra resolución de este Ministerio de 26 de junio de 1965.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 2.642, interpuesto ante el Tribunal Supremo por don José María Jorba Puigsubirá contra resolución de este Ministerio de 26 de junio de 1965, se ha dictado con fecha 12 de febrero de 1971 sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Jorba Puigsubirá contra el acuerdo del Ministerio de Industria (Registro de la Propiedad Industrial) de veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y cinco, confirmado en reposición el catorce de septiembre del mismo año, y por los que se deniega la inscripción de la marca «Kanacris», número cuatrocientos treinta y tres mil trescientos ochenta y seis, solicitada por el recurrente para distinguir especialidades farmacéuticas de la clase cuarenta del Nomenclátor Oficial, debemos declarar y declaramos válidas y subsistentes las expresadas resoluciones como conformes a derecho, absolviendo a la Administración Pública de los pedimentos de la demanda, y sin hacer especial condena de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado». Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 13 de mayo de 1971.

LOPEZ DE LETONA

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Hidráulica de la Gavarrera, S. A.», con domicilio en Barcelona, Gerona, número 134, I.ª, 1.ª, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Origen de la línea: Subestación «FECSA», en Torre de Oristá. Final de la misma: Estación transformadora primaria en Olost de Llusanés. Términos municipales a que afecta: Oristá y Olost de Llusanés.

Tensión de servicio: 25 KV. Longitud en kilómetros: 4.468. Conductor: Aluminio-acero; 43.1 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Castilletes metálicos. Estación transformadora: Uno de 2 x 500 KVA. 25/11 kV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona 10 de mayo de 1971.—El Delegado provincial, Victor de Buen Lozano.—1.876-12.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cáceres referente al levantamiento de actas previas a la ocupación de los terrenos afectados con motivo de las obras de la línea eléctrica de alta tensión a 13,8 KV., entre Alcántara-Garrovillas y derivaciones. Empresa «Eléctrica del Oeste, S. A.»

Con esta fecha se remite para su inserción al «Boletín Oficial» de la provincia y al periódico «Hoy», anuncio detallado de la petición formulada por la Empresa referida, señalando