

temáticas Financieras I.—Organización de la Producción.—Personal.—Espacios económicos.—Sociología de la Empresa.

Durante el presente curso académico 1972-73, los alumnos habrán de elegir cuatro asignaturas opcionales. A partir del curso 1973-74 habrán de elegir cinco asignaturas opcionales. Para ser impartidas las asignaturas opcionales deberán contar, por lo menos, con 50 alumnos matriculados.

Tanto las asignaturas troncales obligatorias como las opcionales tendrán un semestre de duración.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I.  
Madrid, 27 de octubre de 1972.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Universidades e Investigación.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el II Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «British European Airways» (BEA España, L. T. D.) y su personal.*

Ilmo. Sr.: Visto el II Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «British European Airways» (BEA España, L. T. D.) y su personal;

Resultando que, informado por la Subcomisión de Salarios, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 28 de abril de 1972, acordó autorizar la aprobación del Convenio referido, condicionada a que el aumento salarial del segundo año se limitará al 6 por 100, lo que, comunicado a la Secretaría General de la Organización Sindical, determinó que la Comisión Deliberante, en sesión de 13 de junio del propio año, acordase rectificar el texto citado, de conformidad con el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya rectificación queda recogida en el texto del Convenio a que esta Resolución se refiere;

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 22 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 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y su contenido económico-laboral es conforme al condicionamiento fijado en el Decreto-ley 23/1969, 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 «BEA, British European Airways», y su personal en España.

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 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 18 de noviembre de 1962, no procede contra la misma recurso alguno 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, 3 de noviembre de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### II CONVENIO ENTRE LA EMPRESA «BEA (ESPAÑA), LTD.» Y SU PERSONAL

#### Artículo 1.º Finalidad.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «BEA (España), Ltd.», con domicilio social en Madrid, calle San Bernardo, número 17, y el personal que le presta sus servicios como empleado de la misma y bajo su dependencia.

#### Art. 2.º Ambito territorial.

Su ámbito será interprovincial, y se aplicará en todo territorio nacional, donde la Empresa tenga o pueda establecer Delegaciones o centros de trabajo, tanto en la Península como en el archipiélago Canario, islas Baleares y provincias de soberanía española.

#### Art. 3.º Ambito personal.

Se regirá por este Convenio todo el personal de la Empresa que le presta sus servicios dentro del territorio expresado y se halla comprendido en los niveles 1 al 11, ambos inclusive, con las excepciones del artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### Art. 4.º Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su aprobación oficial, pero surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 1972. El periodo de aplicación de este Convenio será de dos años, contados desde el día 1 de enero de 1972, prorrogable fácilmente de año en año, siempre que no se denuncié debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. Si se denunciare el Convenio, se iniciarán seguidamente las deliberaciones para negociar otro nuevo, considerándose prorrogada la vigencia del presente hasta la entrada en vigor de nuevo Convenio y con los efectos que en el mismo se prevean.

#### Art. 5.º Modificaciones.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja a favor del personal incluido en el mismo será incluida automáticamente en éste, con efectos desde la entrada en vigor de dicha disposición.

Si durante la vigencia del presente Convenio se aprobara algún Convenio Colectivo general aplicable al sector a que pertenece la Empresa al persona de «BEA (España), Ltd.», podrá renunciar al presente y acogerse al Convenio de Intercompañías en su totalidad.

#### Art. 6.º Revisión anual.

Con efectos desde 1 de enero de 1973 se elevan las cantidades del artículo 49 en un 6 por 100.

Con efectos desde 1 de enero de 1974 y 1 de enero de cada año de los sucesivos de vigencia del presente Convenio se modificará la tabla de retribuciones en el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del coste de vida, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

#### Art. 7.º Garantía personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán totalmente a las anteriormente vigentes; no obstante, se respetarán las situaciones personales que excedan de las acordadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### Art. 8.º Categorías profesionales.

La Compañía definirá cada categoría profesional, de acuerdo con su cometido, en el plazo de tres meses, y encuadrará al personal, en base a su función, según la clasificación que se establece en el artículo 13.

#### Art. 9.º Ingreso.

El ingreso del personal en la Compañía se hará en todo caso mediante contrato escrito, por triplicado, del que se entregará un ejemplar al empleado interesado. Su ingreso se efectuará por los puestos de categoría inferior dentro de cada grupo profesional.

#### Art. 10.º Periodo de prueba.

Todos los ingresos que se efectúen en la Compañía, en cualquier puesto, grupo o categoría, se entienden realizados a título de prueba por un periodo de dos meses.

Se puede extender el periodo de prueba cuando un empleado ha estado ausente por enfermedad o por otras razones.

Durante tales periodos de prueba ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal que supere el periodo de prueba pasará a formar parte de la plantilla permanente de la Compañía o a ser temporero, según el tipo de contrato formalizado.

El personal temporero comprenderá a los empleados contratados:

a) Para sustituir a otro empleado ausente por cualquier causa que sea.

b) Para hacer frente a las necesidades de la Compañía durante periodos «punta» (con contrato de duración determinada).

El cese en el servicio de los empleados temporeros se producirá de pleno derecho:

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

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

#### Art. 11.º Ascensos.

Con la excepción de Botones, Mozos y Peones, la admisión del personal se realizará en nivel 3 ó 4, según experiencia.

Después de doce meses de servicio satisfactorio en nivel 3, los empleados de Ventas, Reservas, Tráfico y Contabilidad serán considerados para ascenso a nivel 4.

Después de dieciocho meses de servicio satisfactorio en nivel 4, los empleados en estas categorías serán considerados para ascenso a nivel 5.

Después de tres años en nivel 5, estos empleados pueden presentarse para pruebas que la Empresa debe celebrar anualmente con el fin de ascender a nivel 6.

La Empresa puede acelerar los ascensos arriba indicados en casos de personal que sea aprobado en exámenes después de cursos de formación o exámenes locales, según proceda.

La provisión de vacantes en régimen de ascenso, a partir del nivel 7, se efectuará en un 50 por 100 por antigüedad, salvo carencia de aptitud del aspirante, y en cuanto al otro 50 por 100, mediante concurso, oposición o concurso-examen, que será eminentemente práctico.

Los ascensos de los Operarios aeronáuticos en los niveles anteriores quedarán expuestos en una publicación ulterior, incluida en este Convenio en forma de anexo, y previo mutuo acuerdo.

#### Art. 12. Ceses.

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

Niveles 1-9: Quince días.

Niveles 10-11: Un mes.

El incumplimiento del preaviso por parte del personal confiere a la Compañía el derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de un día de su haber por cada día de retraso en el aviso.

Cumplido por parte del personal el plazo de preaviso, la Compañía estará obligada a tener preparada la liquidación del cesante para su último día de trabajo, sin deducción alguna.

#### Art. 13. Clasificación del personal.

El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Niveles

- 1 Botones, Limpisadora.
- 2 Mozo, Peón.
- 3 Conductor, Auxiliar administrativo, Operario aeronáutico Oficial de tercera.
- 4 Conductor (categoría especial), Administrativo Oficial de segunda.
- 5 Administrativo Oficial de segunda, Operario aeronáutico Oficial de segunda.
- 6 Administrativo Oficial de primera, Operario aeronáutico Oficial de primera.
- 7 Administrativo Oficial de primera (especializado), Operario aeronáutico Especialista Oficial de primera.
- 8 Administrativo Jefe de segunda, Operario aeronáutico Jefe de Equipo.
- 9 Administrativo Jefe de primera, Operario aeronáutico Jefe de Sección.
- 10 Administrativo Jefe superior de cuarta.
- 11 Administrativo Jefe superior de tercera.

Se definirán las categorías laborales incluidas en los varios niveles en el anexo del Convenio, de acuerdo con el artículo octavo.

#### Art. 14. Jornada.

Queda reconocido que la industria del transporte aéreo es un servicio público que requiere trabajar los siete días de la semana con objeto de atender al servicio, por lo cual el día de descanso semanal de los empleados será distribuido en cualquier día de la semana.

La jornada semanal será de cuarenta y dos horas.

Los empleados que trabajan un turno en domingo habrán de gozar de un descanso continuo de 24 horas dentro de los siete días, comenzando a contar por el mismo domingo, en compensación.

Los empleados que trabajan turnos en domingo deben disfrutar un domingo libre de cada mes del calendario laboral como mínimo.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre el personal que no esté directamente relacionado con el tráfico (Tráfico, Operaciones, Reservas o Ventas, Ingeniería) tendrá derecho a trabajar la «jornada intensiva» de seis horas al día, con lo cual el trabajo semanal durante estos meses será de treinta y seis horas para ellos.

El personal de Tráfico, Operaciones, Reservas, Ventas e Ingeniería no tendrá derecho a la jornada intensiva, pero, siempre que los horarios de los aviones lo permitan, el trabajo podrá distribuirse, durante los meses de julio, agosto y septiembre, de manera que se reduzcan al mínimo las horas a trabajar durante las horas de más calor del día.

Estas jornadas serán continuadas para los aeropuertos, a excepción de una hora para comer.

#### Art. 15. Descansos.

El tiempo de descanso que medie para todo el personal entre la terminación de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será como mínimo de diez horas. Todo el personal tendrá al menos un día completo libre a la semana, respetándose cuando procede el intervalo de diez horas entre el turno anterior y el posterior al día libre de servicio.

#### Art. 16. Turnos.

La Compañía deberá organizar el trabajo de tal modo que ningún personal realice mayor jornada que la establecida en el artículo 14, estableciendo para ello, con absoluta independencia, los turnos que sean necesarios para mantener el servicio debidamente atendido, con autorización de la Inspección de Trabajo, oído el Jurado de Empresa o los Enlaces sindicales.

Los turnos que se establezcan tendrán una duración de un mes natural y se publicarán con diez días de antelación.

Algunos cambios de los turnos promulgados que sean necesarios para mantener el servicio serán notificados a los empleados afectados con una anticipación de ocho días, excepto en casos de vuelos adicionales imprevistos.

En los tres días siguientes a su publicación, la Compañía procurará atender las reclamaciones fundadas que contra su establecimiento se pudieran presentar. Resueltas dichas reclamaciones, quedarán los turnos definitivamente establecidos.

Los turnos, cuando sea necesario establecerlos por razón de servicio, pero dentro de las normas anteriores, deberán ser rotativos, siguiendo para ello un orden regular y sistemático.

#### Art. 17. Horarios.

La Compañía, siempre de acuerdo con el contenido de los artículos anteriores, tendrá permanentemente expuestos los cuadros horarios de cada turno de trabajo en las distintas dependencias a que afecten, o igualmente los de las Secciones o Servicios que no requieran el establecimiento de tales turnos.

#### Art. 18. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el artículo 14.

A este respecto se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Compañía y a la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en que el no realizarlas origine graves quebrantos de forma irremediable, en cuyo caso se considerará obligatoria su realización.

Tendrán tal consideración los siguientes casos:

Averías de reparación urgente y perentoria que afecten al servicio, retrasos, accidentes, desvíos de ruta y asistencia a pasajero retrasado.

La realización de horas extraordinarias no servirá en modo alguno para prescindir de los turnos necesarios de trabajo preestablecidos.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Horas nocturnas trabajadas en domingos y festivos: Con un recargo de 120 por 100 sobre el salario-hora.

Horas nocturnas trabajadas en días laborables: Con un recargo del 90 por 100 sobre el salario-hora.

Horas diurnas trabajadas en domingo y festivos: Con un recargo del 90 por 100 sobre el salario-hora.

Horas diurnas trabajadas en días laborables: Sin recargo las tres primeras semanales. Con un recargo del 40 por 100 las horas en exceso de tres semanales.

Tendrán la consideración de nocturnas las horas trabajadas entre las nueve de la noche y las nueve de la mañana.

Personal niveles 8-11 (puestos de especial calificación).

El personal en estos niveles percibirá una cantidad fija de acuerdo con el artículo 33.

#### Art. 19. Vacaciones anuales retribuidas.

La duración de la vacación anual retribuida será de veinticinco días naturales para el primer y segundo año, aumentándose a partir del tercer año, un día por año hasta un máximo de treinta días naturales, de los que, al menos quince, se disfrutarán en verano, entre junio y septiembre, pudiendo intercambiarse los derechos entre sí mediante autorización expresa de la Empresa, y el resto se disfrutará en la forma convenida con la Empresa.

La retribución por vacaciones será en función del sueldo real.

El personal temporero disfrutará de vacaciones en proporción al tiempo trabajado, a razón de veinte días por año.

El personal que en la fecha de disfrute no complete un año de servicio en la Compañía, debido a su reciente ingreso, disfrutará la parte proporcional que le corresponda con arreglo al tiempo trabajado incluido el período de prueba.

Igualmente el personal que a su cese no haya disfrutado vacaciones podrá o disfrutar las que les correspondan antes del cese o pedir se le incluya su importe en su liquidación, bien sea de la totalidad o de la parte proporcional que le corresponda.

El cuadro de distribución y disfrute de vacaciones lo publicará la Compañía durante el mes de mayo de cada año, resolviendo previamente los casos que puedan presentarse, a petición del personal, teniendo en cuenta los criterios de antigüedad y de rotación para determinar las preferencias.

No serán computables como vacaciones disfrutadas los días que durante ella el personal haya podido caer enfermo o accidentado, lo que deberá el interesado si pretende que se le tenga en cuenta acreditar convenientemente y comunicarlo a la Compañía.

No se permitirá dejar vacaciones para el año siguiente, ni disfrutarla con anterioridad, excepto en caso de proporcionalidad por reciente ingreso.

En ningún caso, salvo el de cese, se hará compensación en metálico de la vacación no disfrutada.

#### Art. 20. *Permisos o licencias.*

##### a) *Retribuidos:*

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con su salario real en los siguientes casos:

1) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

2) Dos días laborables en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos, así como también por alumbramiento de esposa.

3) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

Si los hechos a que se refieren los tres puntos anteriores ocurriesen en lugar distinto al de la residencia del empleado interesado, los citados permisos se ampliarán en dos días más.

4) Doce días naturales no interrumpidos para contraer matrimonio.

5) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, hasta el límite previsto en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

6) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, para Entlaces y Jurados, siempre que medie previa convocatoria y se justifique debidamente la asistencia.

##### b) *No retribuidos:*

El personal podrá obtener permiso no retribuido, si existen causas debidamente justificadas; estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de ocho días y su duración no podrá exceder de un mes cada año.

Tanto en los permisos retribuidos como no retribuidos, el personal tendrá derecho a billete reducido.

#### Art. 21. *Excedencias.*

El personal con más de tres años de servicio a la Compañía podrá solicitar la excedencia por un período de tiempo que no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que el productor permanezca en situación de excedencia no será computable a ningún efecto. Siempre se entenderá concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Compañía.

Será obligatoria la concesión para la Empresa en una proporción equivalente a tres empleados de su plantilla total; superado este tope, la Compañía podrá seguir concediendo más excedencias, pero con carácter voluntario.

Las peticiones de excedencia se formularán por escrito con un mes de antelación a la fecha en que se pretenda surtir efecto.

#### Art. 22. *Personal femenino. Matrimonio.*

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2316/1970, de 20 de agosto, que aplica la Ley de 23 de julio de 1964, la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

1) Continuar su trabajo en la Compañía.

2) Rescindir su contrato con percepción de una indemnización equivalente a una mensualidad de su haber real por cada año de servicio completo, hasta un máximo de seis meses, de salario real.

3) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres. El reintegro se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría, si la hubiere, o de cualquier otra categoría, de acuerdo con la Empresa.

La opción elegida deberá notificarse a la Empresa por escrito, dentro del mes siguiente a la fecha de la boda.

Cuando la mujer casada siga a su marido por cambio de residencia, o ésta se aferre por razón de matrimonio, el derecho al reintegro, conforme al punto 3 anterior, también le tendrá en la localidad del nuevo domicilio, si allí tuviere centro de trabajo la Compañía.

#### Art. 23. *Servicio militar.*

El personal puede ingresar en la Empresa exento del servicio militar, con el cumplido o pendiente de efectuarlo.

El trabajador que se incorpore a filas, sea con carácter oficial o voluntario tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo mientras se encuentre cumpliendo sus deberes militares y hasta un mes después de su licenciamiento.

Durante el servicio militar el personal soltero únicamente percibirá las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio; el personal casado percibirá además de dichas gratificaciones el sueldo básico solamente; en ambos casos, cuando sus deberes militares lo permitan realizar media jornada al menos, tendrán derecho a su haber completo.

En caso de movilización general, se aplicarán las disposiciones que dicte el Gobierno.

#### Art. 24. *Retribución de Convenio.*

La retribución de Convenio se compone de dos partidas:

- 1) El salario base asignado a cada categoría profesional; y
- 2) La prima de actividad asignada igualmente por categorías profesionales.

#### Art. 25. *Antigüedad.*

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio desde 1 de enero de 1971 en adelante, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 7,5 por 100 cada uno, de la retribución de Convenio de la respectiva categoría ocupada durante los tres años. En caso de cambio de categoría durante un trienio, se aplicará el porcentaje al sueldo real medio de los tres años.

El personal que haya entrado al servicio de la Compañía antes de 1 de enero de 1971 continuará percibiendo en concepto de servicio hasta esta fecha.

Trienios del 6 por 100 cada uno del actual sueldo base de la categoría ocupada durante cada tres años incrementado en un 6 por 100, para cada trienio, de la actual prima de actividad de la categoría ocupada al cumplir el último trienio antes de 31 de diciembre de 1970.

#### Art. 26. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintuna y las seis horas.

El personal que trabaje entre las veintuna horas y las seis horas, con extensión de los turnos hasta después de las seis horas, tendrá el derecho de contar las horas realmente trabajadas hasta las nueve horas como nocturnas.

El personal de las escalas 1 a 9 que realice trabajo nocturno percibirá además de su retribución un 40 por 100 sobre dicha retribución, en proporción al número de horas ordinarias que tengan dicha consideración de nocturnas.

#### Art. 27. *Turnos festivos.*

Se considera trabajo prestado en domingo o festivo el realizado entre las cero horas un minuto y las veinticuatro horas de los referidos días.

Todo el personal en niveles 1-7 que realicen turnos en días festivos percibirá, además de su retribución de Convenio, un 50 por 100 sobre dicha retribución en proporción al número de horas ordinarias que tengan dicha consideración de prestadas en días festivos.

Los festivos no domingos se abonarán como horas extraordinarias, no pudiendo compensarse con días libres.

El personal en niveles 8-11 percibirá una cantidad fija, de acuerdo con el artículo 33.

#### Art. 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los empleados continuarán percibiendo con carácter extraordinario una gratificación en el 18 de julio y otra en el 24 de diciembre de cada año. El pago de estas gratificaciones se efectuará en el 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

A los efectos de fijación de su importe, estas pagas consistirán en una mensualidad normal de cada empleado y el sueldo básico, prima de actividad y premio de antigüedad correspondiente a las cantidades percibidas por estos conceptos en el mes de junio para la paga de 18 de Julio y en el mes de diciembre para la paga de Navidad.

Al personal ingresado en el transcurso del semestre o que cesara durante el mismo se le abonará la gratificación prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado y el sueldo normal percibido durante dicho semestre, o sea, una proporción de los seis meses.

#### Art. 29. *Horas extraordinarias.*

Se consideraran y abonarán en la forma prevista en el artículo 18.

#### Art. 30. *Compensación por comidas.*

Todo el personal que por razones de servicio (jornada, turno o prolongación del mismo) se encuentren trabajando en las

horas habituales de comer serán compensados con dietas, de acuerdo con las siguientes condiciones:

**Aeropuertos:**

**Desayuno:** Estando de servicio entre las cinco treinta y las siete horas.

**Comida:** Estando de servicio: a) turno de mañana, con terminación a o después de las quince horas, o b) turno de tarde, empezando a o antes de las trece treinta.

**Cena:** Estando de servicio: a) turno de tarde, con terminación a o después de las veintidós treinta horas; b) turno de noche, empezando a o antes de las veintiuna horas.

**Oficinas en ciudad:**

**Comida:** Estando trabajando jornada fraccionada con un intervalo de menos de dos horas.

**Desayuno:** Media hora no computable dentro de la jornada.

**Comida:** Una hora no computable dentro de la jornada.

**Cena:** Una hora no computable dentro de la jornada.

Las dietas serán fijadas por la Empresa para cada localidad y serán revisadas al menos semestralmente.

(Se entiende por horas habituales de comer las comprendidas dentro de las trece y dieciséis, para la comida, y dentro de las veintiuna y veinticuatro, para la cena.)

**Art. 31. Salidas, viajes y dietas.**

Todo el personal que por necesidades del trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique su centro de trabajo, donde no sea aplicable el artículo anterior, recibirá una dieta mínima de 700 pesetas diarias.

El día de salida devengarán dieta completa y el día de llegada a su domicilio también, si la llegada se produce después de las veintidós horas; si la llegada es antes de dicha hora, percibirán media dieta, es decir, 350 pesetas.

El importe de los viajes de ida y vuelta será siempre, y además de la dieta, en su caso, de cuenta de la Compañía, que facilitará el billete de la clase habitual.

**Art. 32. Beneficios.**

Se establece una gratificación extraordinaria más, a abonar en el mes de marzo de cada año, del importe de quince días del sueldo real, en concepto de beneficios, para todo el personal de la plantilla fija, con independencia de cualquier sistema de incentivos.

**Art. 33. Puestos de especial calificación.**

Los puestos encuadrados en niveles 8-11 pueden ser adscritos al régimen de puestos de especial calificación. Corresponde exclusivamente a la Dirección la facultad normativa y de interpretación. Es competencia de la Dirección la inclusión o exclusión de algún puesto en el sistema.

Es reconocido que la mayoría de los puestos en estas categorías necesarias turnos nocturnos, trabajo en fiestas y domingos, trabajo intempestivo, horas extraordinarias y otras cosas semejantes.

En el deseo de recompensar empleados incluidos en este régimen por los deberes indicados, la Compañía pagará un complemento en la cantidad detallada en el siguiente párrafo.

El complemento consiste en una cantidad fijada de acuerdo con el nivel ocupado y la valoración del puesto:

**Niveles 8-9:**

Categoría 1, 2.500 pesetas al mes.

Categoría 2, 4.000 pesetas al mes.

**Niveles 10-11:**

Categoría 1, 3.000 pesetas al mes.

Categoría 2, 5.400 pesetas al mes.

Una vez valorado algún puesto, la categoría puede ser cambiada por medio de una nueva valoración, siempre que el puesto haya experimentado variaciones materiales.

El complemento se percibirá en doce pagos.

La política de la Empresa sobre la inclusión de varios tipos de empleo en las distintas categorías (siempre que el puesto lo merece) será:

a) Incluir en categoría 1 los Jefes de Reserva, Promotores de Ventas y similares y, en general, los empleados que, estando encuadrados en niveles 8, 9, 10 y 11, trabajen horas regulares.

b) Incluir en categoría 2 los Jefes de Tráfico y Operaciones y Jefes de Operarios aeronáuticos y similares y, en general, los empleados que, estando encuadrados en niveles 8, 9, 10 y 11, trabajen turnos en aeropuertos.

El personal incluido en el ámbito de las normas de puestos de especial calificación, excepto niveles 8 y 9, que percibirán prima de nocturnidad según el artículo 26, aceptarán los deberes indicados, sin derecho a más compensación que el incremento arriba indicado. Sin embargo, si circunstancias excepcionales hacen necesario que algún empleado encuadrado

en niveles 8 y 9 trabaje más de seiscientas horas en algún trimestre, se compensarán las horas que exceden de esta cifra.

Empleados en niveles 8 y 9 tendrán derechos del artículo 26 para todas las horas nocturnas trabajadas.

**Art. 34. Pagos y cobros.**

El personal que realice cobros y pagos de parte de la Empresa en el curso de su trabajo tendrá la responsabilidad de avisar inmediatamente a su Jefe cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea una sobre o una deficiencia, indistintamente.

No es política de la Compañía requerir a los empleados tomar cargo de las deficiencias.

**Art. 35. Pago de haberes.**

Todo el personal percibirá sus haberes fijos durante la jornada y en el lugar de trabajo, en sobre cerrado, a su nombre, y dentro de los dos últimos días de cada mes.

Los haberes variables los percibirán juntamente con los fijos del mes siguiente al que aquellos corresponden.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán el día 15 del mes a que se refieren.

**Art. 36. Enfermedad, lesión o accidente.**

En caso de enfermedad, lesión o accidente serán de aplicación las normas reglamentarias de la Seguridad Social, siendo de la responsabilidad del personal la obtención y envío a la Empresa, para estar debidamente justificado, de los partes de baja a partir del séptimo día para personal con más de tres años de servicio, confirmación y alta de la enfermedad, lesión o accidente, según el caso, los que deberá hacer llegar a la Empresa a su debido tiempo.

El personal tendrá derecho a reserva de puesto mientras dure su enfermedad, lesión o accidente.

Además de las normas reglamentarias, serán aplicables las siguientes:

a) Personal en período de prueba. Hasta dos meses: Solamente percibirá las prestaciones de la Seguridad Social.

b) Desde dos meses hasta tres años: Las prestaciones de la Seguridad Social se aumentarán, con cargo a la Compañía, hasta el haber completo durante seis meses, y hasta la mitad de dicho haber durante tres meses.

c) Desde tres años hasta cinco años: Las prestaciones de la Seguridad Social se aumentarán, con cargo a la Compañía, hasta el haber completo durante seis meses, y hasta la mitad de dicho haber completo durante otros seis meses.

d) Personal con más de cinco años de antigüedad: Las prestaciones de la Seguridad Social se aumentarán, también con cargo a la Compañía, hasta su haber normal completo durante nueve meses, y hasta la mitad de dicho haber durante otros nueve meses.

Una vez que se haya hecho uso de estos derechos, quedan agotados hasta que el empleado haya trabajado efectivamente durante tres meses.

A todo el personal de la plantilla femenina fija que esté ausente, de acuerdo con los artículos 168 y 167 de la Ley de Contrato de Trabajo, por primera vez o segunda, se le concederá el derecho de que la Empresa complete hasta el sueldo real las prestaciones de la Seguridad Social durante el período de doce semanas, indicados en estos artículos, siempre que la empleada se reincorpore a su puesto al término de las doce semanas por un período no inferior a seis meses. Una vez disfrutado este derecho, la empleada no tendrá más derechos en este sentido hasta que haya trabajado un año completo.

El personal temporero percibirá únicamente lo que reglamentariamente determinen las normas de la Seguridad Social.

La Dirección de la Empresa podrá exigir en cualquier momento certificación médica que acredite el estado de enfermedad, reembolsando al empleado los gastos que haya efectuado por la obtención de dicha certificación.

**Art. 37. Traslados.**

Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente.

Cuando el traslado sea permanente o no, según que el cambio tenga una duración que exceda o no de tres meses.

Los traslados podrán tener las siguientes causas, aplicándose la regulación que también se expresa:

a) A petición del personal. En este caso se requerirá solicitud escrita del interesado; si la Dirección accede a tal petición, al resolver asignará al interesado la categoría y salario en su nuevo destino, sin que por ello exista derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. En este caso se tendrá en cuenta el apartado a).

c) La Compañía, a petición de los empleados, se compromete a no efectuar ningún traslado forzoso.

En todo traslado, la Empresa facilitará los pasajes del empleado y de las personas a su cargo.

**Art. 38. Transportes.**

La Empresa facilitará a aquellos empleados que presten servicio en aeropuertos medios de transporte a su cargo, entre ciudad y aeropuerto al comienzo del turno y vuelta a la terminación del mismo, por medio de vehículos propiedad de la Compañía o de otra contratista, según circunstancias locales, exceptuando el servicio público colectivo.

El término en la ciudad para estos viajes será la oficina de «BEA» en la ciudad.

**Art. 39. Uniformes.**

La Empresa podrá exigir a su personal el uso del uniforme facilitado por la Compañía.

En general, el uniforme facilitado será:

a) Para mujeres: Chaqueta y falda, o vestido; casquete y blusas.

b) Para hombres: Chaqueta, pantalones, gorra y camisas.

El personal requerido a llevar uniforme percibirá una cantidad de 100 pesetas al mes (1.200 pesetas al año) como ayuda en proveer los accesorios que sean exigidos (tal como corbata, calcetines, zapatos, medias, etc.).

**Art. 40. Reglas de comportamiento.**

a) El deber primordial de cada empleado es la diligencia en el trabajo, según instrucciones de la Empresa.

b) El buen comportamiento de cada empleado debe acreditar a la Compañía.

c) El personal no puede dar publicidad de asuntos relacionados con sus deberes o asociados con «BEA» sin previo consentimiento de la misma.

d) El personal no puede aceptar gratificaciones y no debe solicitarlas.

e) El personal queda obligado al uso del uniforme, conforme al contenido del artículo 39 del presente Convenio.

**Art. 41. Normas interiores.**

a) Información: Toda información, tanto en sentido ascendente como descendente, seguirá el curso regular jerárquico a fin de que llegue a buen conocimiento de todos los que deben conocerla.

b) Peticiones: Toda petición deberá ser escrita y al igual que la información seguirá el curso regular jerárquico.

c) Reclamaciones: Las reclamaciones también deberán ser escritas e igualmente se tramitarán por su orden jerárquico.

Se entiende por curso u orden jerárquico la serie de mandos o escalones intermedios que, por razón de organización de la Empresa, haya establecido entre los empleados sin mando y la propia Dirección de la Compañía, y viceversa.

No será necesario dar publicidad a aquellos asuntos de carácter individual, cuyo conocimiento no interese al resto del personal. En cambio, cuando dicho conocimiento pueda interesar a todo el personal o a un sector o grupo importante del mismo, se dará la correspondiente publicidad escrita al asunto de que se trate, en forma habitual.

**Art. 42. Faltas.**

Las faltas se clasifican, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1. La embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad al mes en las asistencias al trabajo sin justificación.

3. La falta de aseo y limpieza general en la persona o en el uniforme.

4. El descuido en el empleo de herramientas o materiales propiedad de la Compañía.

5. No comunicar sus cambios de domicilio o la baja por enfermedad.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

2. La falta de atención al cliente, causándole perjuicios.

3. La falta de respeto debida a los superiores, compañeros o subordinados.

4. La falta de rendimiento en el trabajo.

5. La falta repetida de puntualidad.

6. La falta de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. El quebranto o la violación de secretos o reserva obligatorios, sin que se produzca grave daño a la Empresa.

9. El realizar durante la jornada trabajos particulares, así como emplear para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada, sin autorización.

10. El abandono del trabajo sin causa justa.

11. La imprudencia en actos de servicio repetida que implique riesgo de accidentes para sí o sus compañeros.

12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adaptadas por la Empresa, y, en general, la reincidencia en faltas leves y cuantas faltas fueran de características análogas a las mencionadas.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez y blasfemia habituales.

2. La falta de atención al cliente, causándole graves perjuicios.

3. Los trabajos por otra actividad similar, sin autorización de la Empresa.

4. Los malos tratos de palabra y de obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

5. El violar secretos de la Empresa, cuando existan perjuicios para la misma.

6. El causarse una lesión voluntaria y la disminución continuada del rendimiento de trabajo.

7. El tráfico de divisas y contrabando, y, en general, cuantas otras de esta índole que puedan ser cometidas por los empleados, así como la reincidencia en faltas graves.

**Art. 43. Sanciones.**

Las sanciones que procederá imponer en cada caso serán las siguientes:

Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Multa de hasta dos días de sueldo.

Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
2. Multa de uno a seis días de haber.
3. Suspensión de la progresión durante uno o dos años.
4. Inhabilitación temporal, por plazo no superior a cuatro años, para la promoción.
5. Suspensión por un periodo de hasta un año en las condiciones de billetes reducidos o gratis.

Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
2. Inhabilitación definitiva para el ascenso.
3. Despido.

Las sanciones, salvo el caso de amonestación verbal, se notificarán por escrito al empleado, quien puede presentar un pliego de descargo, que será considerado por la Dirección.

El derecho de sancionar las faltas leves prescribe al mes de su conocimiento por parte de la Empresa. Las faltas graves y muy graves a los tres meses, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto sobre reincidencia en la Reglamentación vigente.

**Art. 44. Jubilación.**

Cuando el sueldo total de algún trabajador exceda en su cuantía a la tarifa base correspondiente para la Seguridad Social, se cotizará a la Mutualidad Laboral una tarifa mejorada hasta el tope de:

Seguridad Social:

Grupo 3:	136.600 pesetas anuales.
Grupo 5:	111.300 pesetas anuales.
Grupo 7:	88.200 pesetas anuales.
Grupo 8:	95.040 pesetas anuales.
Grupo 9:	89.100 pesetas anuales.
Grupo 10:	83.160 pesetas anuales.

Siempre que tal Entidad acepte tales cotizaciones como salario regulador a efectos de prestaciones. (En acuerdo con las autoridades competentes quedan excluidos de estas mejoras los empleados de nacionalidad británica.) Por las remuneraciones en exceso de cotización al Mutualismo Laboral podrán beneficiarse los empleados de la póliza 270518, concertada por la Compañía con el Banco Vitalicio de España, contribuyendo cada empleado con el 4 por 100 de las mismas.

Para personal en el empleo de «BEA (España), Ltd.», en el 31 de mayo de 1970, la fecha de jubilación normal será el primer día de julio más próximo al cumplimiento de los sesenta y cinco años del asegurado.

En casos especiales acordados entre Empresa y empleado, la fecha puede ser anticipada o retrasada, siendo obligatoria la jubilación el primer día del mes en que cumpla los sesenta años.

Para el personal que ingrese en la Compañía en o después del 1 de junio de 1970, la jubilación será obligatoria en la fecha de jubilación normal, siendo el primer día de julio más próximo al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa estudiará los efectos de los próximos cambios en las tarifas de Seguro Social (relativo a las pensiones) y las condiciones ofrecidas por

varias Entidades para pensiones en sueldos que excedan las nuevas tarifas, considerará la conveniencia de variar alguna de las condiciones actuales.

#### Art. 45. Terminación de derechos.

Todos los derechos y privilegios cesarán en la fecha de terminación del empleo, salvo en casos de jubilación, en cuyo caso la Compañía «BEA» continuará dando facilidades para volar en sus propios vuelos a tarifa reducida.

#### Art. 46. Seguro de vida.

La Empresa se compromete a continuar el Seguro de Vida que tiene concertado para todos sus empleados fijos, sin excepción entre ellos.

#### Art. 47. Otras atenciones sociales.

La Empresa, en el plazo de tres meses, a partir de la aplicación del presente Convenio, estudiará un sistema de atenciones sociales, con cargo al cual el personal podrá formular peticiones que, en principio y mientras se implanta tal sistema, resolverá discrecionalmente la Empresa, atendiendo preferentemente el grado de justificación de las peticiones formuladas.

En tal sistema se incluirán los siguientes conceptos, al menos:

1. Ayudas para asistencia a cursos de capacitación o cursos preparativos o formativos.
2. Préstamos o anticipos, reintegrables, sin interés, especialmente para adquisición de viviendas.
3. Bolsas de estudios o becas para el mismo fin.
4. Primas por servicios de peluquería.
5. Primas por limpieza de uniformes.
6. Primas por retén o guardia en casa.
7. Primas por uso del teléfono particular para fines o necesidades de la Compañía.
8. Primas o gratificaciones por suplencia de mandos o realización eventual de trabajos de categoría superior.
9. Establecimiento de un servicio periódico de revisión médica a cargo de la Empresa.
10. Establecimiento, en el seno de la Empresa y con representación del personal, de una Comisión que entienda en los asuntos de personal que puedan resultar de interés colectivo, como órgano de asesoramiento y consulta de la Dirección de la Empresa.
11. Cualquier otro que, como consecuencia de la actuación de la Comisión que establece el número anterior, sea propuesto por ella, debidamente razonado.
12. Primas por trabajos tóxicos.
13. Primas por «BEACON».

#### Art. 48. Comisión Mixta.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes que, mediante el presente Convenio, se obligan, así como para dirimir, en su caso, su interpretación, cumplimiento y consecuencias, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia, que tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro Vocales titulares y cuatro suplentes sociales y económicos, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio; su Presidente será el del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, quien libremente designará al Secretario.

La Comisión emitirá su parecer previa consulta escrita, y resolverá las cuestiones que se le planteen también por escrito, en el plazo de un mes a partir de la correspondiente reunión. Contra su acuerdo se podrá recurrir, en forma reglamentaria, ante la Autoridad laboral.

#### Art. 49. Disposición derogatoria.

El presente Convenio anula y sustituye el anterior vigente.

#### Art. 50. Tabla de retribuciones.

Nivel	Sueldo básico	Prima actividad	Total
1	3.658	2.105	5.653
2	4.223	3.729	9.952
3	4.787	4.063	10.850
4	5.049	4.829	12.878
5	5.589	5.158	13.757
6	5.735	5.836	15.571
7	10.813	6.383	16.976
8	11.702	7.030	18.732
9	12.621	7.575	20.196
10	13.903	8.341	22.244
11	15.178	9.115	24.293

Veanse artículo 13 para grupos profesionales incluidos en los varios niveles.

#### Art. 51. Repercusión en precios

Una vez aplicado el sistema de organización y racionalización del trabajo, se estima debe producirse un incremento de la productividad, por lo que se considera que los beneficios del presente Convenio no deben repercutir en los precios establecidos por la Empresa.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

**RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Hidroeléctrica Ibérica Ibarduero, S. A.», el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita.**

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Madrid, a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Ibarduero, S. A.», con domicilio en Madrid, avenida de América número 32, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas y en el capítulo III del Decreto 2619/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Ibérica Ibarduero, S. A.» el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, tensión 220 KV., doble circuito, que se construirá con conductores de cable aluminio-acero de 455,1 milímetros cuadrados de sección cada uno, apoyos metálicos y aislamiento por medio de cadenas de aisladores; su longitud total será de 16 kilómetros y tendrá su origen en la futura subestación transformadora a instalar en el término municipal de Moraleja de Enmedio, y que se denominará «La Moraleja», y después de enlazar con la subestación «Leganés», actualmente en funcionamiento, terminará en una futura subestación a instalar en el paraje conocido por «La Fortuna», las tres en la provincia de Madrid. Para la protección de la línea contra las sobretensiones de origen atmosférico se instalará un hilo de tierra de acero galvanizado de 49,5 milímetros cuadrados de sección.

La finalidad de esta línea será la de interconectar las subestaciones de «La Moraleja-Leganés-La Fortuna», con objeto de atender la demanda de energía en sus zonas de influencia.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966 de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, debiendo solicitarse la indicada aprobación en un plazo máximo de seis meses. Caso de no ser factible lo anteriormente expuesto se procederá por el peticionario de la autorización a cumplimentar lo que para concesión de prórogas se ordena en el capítulo IV del Decreto 1775 de 22 de julio de 1967.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de octubre de 1972.—El Director general.—P. D., el Subdirector general de la Energía Eléctrica, Fernando Gutiérrez Martí.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria en Madrid.

**RESOLUCION de la Delegación Provincial de Vizcaya por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes y derechos que se citan.**

Por Decreto 3038/1972, de fecha 26 de octubre («Boletín Oficial del Estado» número 274, del 15 de noviembre de 1972), ha sido declarada la urgente ocupación de bienes y derechos afectados por la instalación de la línea eléctrica a 380 kV., simple circuito «duplex», entre el parque de salidas de la central térmica de Santurce y la subestación de Güeñes.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, sobre expropiación forzosa, se cita a los propietarios que seguidamente se relacionan en la Casa Consistorial del Ayuntamiento correspondiente en la fecha y hora que so indica, para trasladarse al lugar en que radican los bienes afectados por el expediente expropiatorio, con el fin de proceder seguidamente al levantamiento de las actas previas a la ocupación. Los interesados pueden comparecer, si lo desean, acompañados de sus Peritos y de un Notario.

Bilbao, 18 de noviembre de 1972.—El Ingeniero Jefe.—3.473 4.