

MINISTERIO DE TRABAJO

9519

ORDEN de 15 de marzo de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Kurt Gunther Ruhr.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 27 de junio de 1975, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Kurt Gunther Ruhr,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Kurt Gunther Ruhr, contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo (Subsecretaría), fechas diez de octubre y veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y ocho, confirmatorios en alzada del acuerdo de la Dirección General de Previsión, de siete de mayo del mismo año, que denegó al recurrente la concesión del carné de beneficiario de familia numerosa; debemos declarar y declaramos válidos y ajustados a derecho los expresados actos administrativos, y absolvemos a la Administración de las pretensiones deducidas contra ella en la demanda, sin imposición de costas. Devuélvase el expediente administrativo al Centro de su procedencia.

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.—José María Cordero.—Fernando Vidal.—José Luis Ponce de León.—Manuel Gordillo.—Félix Fernández.—(Rubricados.)»

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 15 de marzo de 1976.—P. D., el Subsecretario, Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

9520

ORDEN de 29 de marzo de 1976 por la que se inscribe en el Registro Oficial a las Cooperativas que se mencionan.

Ilmos. Sres.: Vistos y estudiados los Estatutos sociales de las Cooperativas que a continuación se relacionan, así como el informe previo emitido por la Obra Sindical de Cooperación,

Este Ministerio, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones transitorias de la Ley 52/1974, de 19 de diciembre, y de conformidad con lo establecido en los artículos 5.º 7.º y 8.º de la Ley de Cooperación de 2 de enero de 1942 y Reglamento de 13 de agosto de 1971, ha tenido a bien aprobarlos y disponer su inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas de la Dirección General de Empleo y Promoción Social:

Cooperativas del Campo

Sociedad Cooperativa «Virgen de la Encina», de San Miguel de Serrezuela (Ávila).
Sociedad Cooperativa «San Agustín», de Valdefuentes (Cáceres).

Cooperativa de Consumo

Sociedad Cooperativa de Consumo de Baleares, de Palma de Mallorca (Baleares).
Sociedad Cooperativa de Consumo para el Personal del Ministerio de Agricultura en Córdoba, de Córdoba.
Sociedad Cooperativa «España», de Murcia.

Cooperativas Industriales

Cooperativa Escuela «Angelus, Sociedad Cooperativa», de Badalona (Barcelona).
Sociedad Cooperativa Industrial Frutícola Mediterránea, de Málaga.
«Ingenieros Consultores Empresariales, ICOEM, S. Coop.», de Valencia.
Sociedad Cooperativa Industrial «Letaman», de San Sebastián (Guipúzcoa).

Cooperativas del Mar

Sociedad Cooperativa de Mariscadores «Virgen de los Remedios», de La Coruña.

Cooperativas de Viviendas

Sociedad Cooperativa de Viviendas «La Tertulia», de Burgos.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Jorge Stephson», de Miranda de Ebro (Burgos).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Fuente Sanza», de Quintanar de la Sierra (Burgos).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Marina mercante», de La Coruña.

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Comtena», de Santiago de Compostela (La Coruña).

Sociedad Cooperativa de Viviendas «San Fernando», de Ponferrada (León).

Sociedad Cooperativa de Viviendas «San Isidro Labrador», de Lugo.

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Elema», de Madrid.

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Dos Mil Dos», de Murcia.

Sociedad Cooperativa de Viviendas «San Luis», de Alar del Rey (Palencia).

Sociedad Cooperativa de Viviendas del Magisterio «Covimase», de Segovia.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 29 de marzo de 1976.—P. D., El Subsecretario de Trabajo, Chozas Bermúdez.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Empleo y Promoción Social.

9521

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «British Airways Ltd.» y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «British Airways Ltd.» y su personal;

Resultando que con fecha 13 de marzo de 1976 tuvo entrada en este Ministerio para su homologación el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «British Airways Ltd.» y su personal, que fue suscrito por las partes negociadoras el 26 de febrero del año en curso;

Resultando que dicho Convenio pasó a informe de la Comisión de Convenios que determina el artículo 3.º del Decreto 696/1975, de 8 de abril, subsistente por aplicación del Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, que lo emitió en sentido favorable y fue aceptado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión de 7 de abril de 1976, que, por tanto, le prestó su conformidad con la salvedad siguiente: «Reducir el incremento salarial, calculado sobre los salarios del Convenio anterior, al 17,1 por 100, que equivale al índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, sin que puedan modificarse hasta transcurridos doce meses desde los efectos económicos del Convenio»;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «British Airways Ltd.», suscrito el 26 de febrero de 1976, con la salvedad siguiente: «Reducir el incremento salarial, calculado sobre los salarios del Convenio anterior, al 17,1 por 100, que equivale al índice de coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, sin que puedan modificarse hasta transcurridos doce meses desde los efectos económicos del Convenio.»

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que con arreglo al artículo 14-dos de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de abril de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

BRITISH AIRWAYS

IV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

IV Convenio entre la Empresa «British Airways», antes «B. E. A. (España) Ltd.», y su personal

Artículo 1.º *Finalidad*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «British Airways», con domicilio social en Madrid, calle San Bernar-

do, 17, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el 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*.—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en «British Airways», salvo las excepciones señaladas en el párrafo siguiente y en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las personas que desempeñen puestos de Dirección o de Delegados, considerados como de confianza, en su nombramiento tendrán el régimen económico y laboral que se les asigne al ser designados, y mientras permanezcan en tales puestos de confianza, sin perjuicio de la garantía global y en cómputo anual de los derechos mínimos que establece este Convenio para la clasificación y nivel que ostenten, o, en su caso, de no tenerlo expresamente asignado, para el más alto nivel regulado en el Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su aprobación oficial, pero surtirá efectos desde el primero de enero de 1976.

El período de aplicación de este Convenio será de dos años, contados desde el día primero de enero de 1976, prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie 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 del 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, el personal de «British Airways» podrá renunciar al presente y acogerse al Convenio de Intercompañías en su totalidad.

Art. 6.º *Revisiones periódicas*.—Con efectos de 1 de enero de 1977, la tabla de retribuciones del presente Convenio se incrementará en el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, desde la última modificación salarial.

Si en 1 de julio de 1976 y en 1 de julio de 1977 el índice semestral del coste de vida hubiese aumentado en un 5 por 100 o más, se revisará la tabla salarial, incrementándose en el porcentaje que corresponda, según los índices generales del aumento del coste de vida, elaborados por el Instituto Nacional de Estadística para el período comprendido entre la fecha que se aplicó el último aumento y el último día del período inmediatamente anterior a tal aumento por revisión.

En todo caso, la base de cálculo, tanto para los índices del coste de la vida como para el incremento del salario, serán los índices correspondientes al último período revisado y la nueva tabla salarial resultante de tal revisión.

De no mediar prórroga expresa o tácita del Convenio en 1 de enero de 1978, no se incrementará la tabla salarial por aplicación del índice del aumento del coste de vida.

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 *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 en los puestos de categoría inferior dentro de cada grupo profesional.

En todo caso, en igualdad de condiciones, tendrá preferencia el personal español, sin más excepciones que los cargos que ocupan personas tradicionalmente trasladadas desde las oficinas centrales.

Art. 9.º *Período 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 período de dos meses.

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

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

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

El personal temporero consistirá en empleados contratados:

- Para sustituir a otro empleado, ausente por cualquier causa.
- Para hacer frente a las necesidades de la Compañía du-

rante períodos «punta» (con contrato de duración determinada).

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

— A la expiración del período para el que han sido contratados.

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

Art. 10. *Ascensos*.—Con la excepción de Botones, Mozos y Peones, la admisión de 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 tendrán derecho a solicitar de la Empresa pruebas o exámenes para demostrar su capacidad para el ascenso a nivel 4.

Después de dieciocho meses de servicio satisfactorio en nivel 4, los empleados en estas categorías tendrán derecho a solicitar de la Empresa prueba o exámenes para demostrar su capacidad para el 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; asimismo, el personal reseñado tendrá el derecho a presentarse para exámenes con el fin de demostrar su capacidad para ascenso; la Empresa puede acelerar los ascensos arriba indicados en caso de personal que sea aprobado en exámenes después de cursos de formación, o exámenes locales, según proceda.

La Dirección de la Empresa se compromete a ascender al nivel 7 a dos personas Oficiales administrativos de primera, como mínimo, al año, o al número superior que las vacantes demandasen de entre las que llevaran cinco años en el nivel 6 y participen en el concurso-oposición convocado al efecto, los cuales serán elegidos a tenor de la puntuación obtenida de la previamente establecida, de acuerdo con el Jurado, en la que se contemplará la antigüedad en la categoría de los empleados, el resultado del examen en virtud de sus conocimientos profesionales y sus méritos personales.

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 sería eminentemente práctico.

Art. 11. *Ceses*.—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificar 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. 12. *Clasificación del personal*.—El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Niveles:

- Botones, Limpiadora.
- Mozo, Peón.
- Conductor, Aux. Admin.
- Conductor (categoría Especial. Admin. Oficial 2.º).
- Admin. Oficial 2.º (Especializado).
- Admin. Oficial 1.º
- Admin. Oficial 1.º (Especializado).
- Admin. Jefe 2.º
- Admin. Jefe 1.º
- Admin. Jefe Superior 4.º
- Admin. Jefe Superior 3.º

Clasificación Operarios Aeronáuticos:

- Mecánicos de entrada. Oficial 2.º
- P. D. C. Oficial 1.º
- Oficial 1.º Especialista.
- T. A. T. Oficial 1.º Especialista.
- T. A. T. más Delegación. Jefe de Equipo.
- Una licencia. Jefe de Sección.
- Dos licencias, Maestro.
- Dos licencias. Supervisor, Jefe de Estación.

Las denominaciones de este personal no implica que deban tener bajo su dependencia a otras personas ni ostentar realmente personal de Jefatura, por lo que cada una de ellas efectuará las misiones tradicionalmente encomendadas en cada escala y que será objeto de desarrollo en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 13. *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 el 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 horas, distribuidas sobre seis días.

Donde las circunstancias operacionales lo permitan, la Dirección estudiará la posibilidad de incorporar mejoras que ofrezcan más flexibilidad, siempre con observación de los límites mínimo y máximo diario que establezca la Ley de Relaciones Laborales.

Tales mejoras podrán aplicarse por períodos de distinta duración, según los horarios de servicios y sin que en ningún caso impliquen precedente invocable.

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

Los empleados que trabajen turnos en domingo deberán disfrutar un domingo libre dentro 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 que el trabajo semanal durante estos meses será de treinta y seis horas para dicho personal.

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

A efectos prácticos, lo establecido en el párrafo anterior significa que cuando haya de disfrutarse el descanso semanal, el intervalo desde que finaliza el trabajo anterior al descanso y la reanudación del trabajo tiene que ser de treinta y seis horas.

Siempre que sea posible, cuando haya dos turnos en la Sección correspondiente, el empleado será designado para el primer turno del día anterior a su día de descanso, siempre que lo permitan los requisitos y calificaciones exigibles a quien en cada momento deban atender los diferentes tipos de trabajo.

Art. 15. *Turnos*.—La Compañía deberá organizar el trabajo de tal modo que ningún personal realice una mayor jornada que la establecida en el artículo 13, 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.

En todo caso, en la designación de los empleados para cada turno se tendrá en cuenta los requisitos y calificaciones exigibles a quien en cada momento deba atender los diferentes tipos de trabajo.

Art. 16. *Horarios*.—La Compañía, siempre de acuerdo con el contenido de los artículos anteriores, tendrá permanentemente expuestos los cuadros de los horarios de cada turno de trabajo en las distintas dependencias a que se refieran, o igualmente los de las secciones o servicios que no requieran el establecimiento de tales turnos.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el artículo 13.

A este respecto, se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Compañía, y 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 pasajeros retrasados, y cubrir el puesto de otro empleado ausente, debido a enfermedad, durante los primeros catorce días de ausencia. En este último caso, las horas extraordinarias serán repartidas rotativamente entre todo el personal competente para cubrir el puesto vacante por enfermedad.

La realización de horas extraordinarias no servirá en modo

alguno para prescindir de los turnos necesarios de trabajo pre-establecidos.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

— Horas nocturnas trabajadas en domingos y festivos, con un recargo del 120 por 100 sobre salario hora.

— Horas nocturnas trabajadas en días laborables, con un recargo del 80 por 100 sobre el salario hora.

— Horas diurnas trabajadas en domingos 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 de estos niveles percibirá una cantidad fija de acuerdo con el artículo 32.

Art. 18. *Vacaciones anuales retribuidas*.—La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veinticinco días naturales para el primero y segundo años, 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 julio 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 le correspondan antes del cese o pedir que 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 comunicarlo a la Compañía si pretende que se le tenga en cuenta.

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

En ningún caso, salvo el de cese, se hará compensación en metálico de las vacaciones no disfrutadas.

Art. 19. *Permisos o licencias*:

a) *Retribuidas*.

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.

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 a 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 68 de la Ley de Contrato de Trabajo.

6. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, para Enlaces 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. 20. *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 en 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. 21. *Personal femenino. Matrimonio.*—De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, que aplica la Ley de 22 de julio de 1961, 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 reingreso se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría, si la hubiera, 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 altere por razón de matrimonio, el derecho al reingreso, conforme al punto 3 anterior, también lo tendrá en la localidad del nuevo domicilio, si allí tuviera centro de trabajo la Compañía.

Art. 22. *Servicio militar.*—El personal puede ingresar en la Empresa exento del servicio militar, con él 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 le 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. 23. *Retribución de Convenio.*—La retribución de Convenio se compone de dos partes:

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

Art. 24. *Antigüedad.*—1. La antigüedad correspondiente a trienios devengados antes del 31 de diciembre de 1975 se pagará al personal teniendo en cuenta la cuantía anual percibida por tal concepto al 31 de diciembre de 1975, incrementada desde el 1 de enero de 1976, en el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística más tres puntos.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 6.º se llevara a cabo en las revisiones periódicas incrementos en la tabla salarial, la cuantía percibida hasta ese momento por antigüedad experimentará idéntico incremento que la aludida tabla, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.º de este Convenio.

2. El personal que cumpla un trienio a partir del 1 de enero de 1976 percibirá aumentos periódicos por años de servicios 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 inmediatamente anteriores. En caso de cambio de categoría durante un trienio se aplicará el porcentaje al sueldo real medio de los tres años.

3. En todo caso la cantidad que los trabajadores percibirán por antigüedad no podrá rebasar doce trienios.

Art. 25. *Trabajo nocturno.*—Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintiuna horas y las seis horas.

El personal que trabaje entre las veintiuna 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. 26. *Turnos festivos.*—Se considera trabajo prestado en domingo o festivo el realizado entre las 0,01 horas y las veinticuatro horas de los referidos días.

Todo el personal en niveles 1-7 que realice 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 32.

Art. 27. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los empleados continuarán percibiendo, con carácter extraordinario, una gratificación en 18 de julio y otra en 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, i. e., 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 noviembre para la paga de Navidad.

Al personal ingresado en el transcurso del semestre o que cese 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. 28. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán y abonarán en la forma prevista en el artículo 17.

Art. 29. *Compensación por comidas.*—Todo el personal que por razones de servicio (jornada, turno o prolongación del mismo) se encuentre trabajando en las horas habituales de comer será compensado con dietas de acuerdo con las siguientes condiciones:

Aeropuertos

Desayuno.—Estando de servicio entre cinco treinta y siete horas.

Comida.—Estando de servicio: a) Turno de mañana, con terminación a/o después de las quince horas; b) Turno de tarde, empezando a/o antes de las trece treinta horas.

Cena.—Estando de servicio: a) Turno de tarde, con terminación a/o después de las veintidós horas; b) Turno de noche, empezando a/o antes de las veintiuna 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.

Oficina en ciudad

Comida.—Estando trabajando jornada fraccionada con un intervalo de dos horas.

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 diecisiete horas para la comida, y dentro de las veintiuna y veinticuatro horas para la cena.)

Las dietas son incompatibles con la percepción por el trabajador de horas normales o extraordinarias, salvo que no haya sido posible comer dentro del horario establecido y finalice su trabajo sin comer. Sin embargo, en concepto de compensación por el retraso en la comida habrá derecho a percibir las siguientes cantidades calculadas sobre el módulo de las horas extraordinarias:

a) Si iniciara la comida entre las quince horas y las quince y quince, no habrá derecho a percepción alguna.

b) Si la comida se iniciara entre las quince y quince horas y las quince y treinta horas, se percibirá quince minutos.

c) Si se iniciara entre las quince y treinta y las quince y cuarenta y cinco horas, se percibirá media hora.

d) Si se iniciara entre las quince y cuarenta y cinco y las dieciséis, se percibirán cuarenta y cinco minutos.

e) Si se iniciara a las dieciséis horas o después, se percibirá una hora.

Art. 30. *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, y en función de las comidas y alojamiento que deba hacer fuera de su domicilio o lugar habitual, tendrá derecho a lo siguiente:

Viajes dentro del territorio español.

a) A que se le abone la factura de la habitación y desayuno del hotel.

b) A que se le abonen 325 pesetas por cada comida o cena.

c) A que se le abonen por cada noche, en concepto de gastos de bolsillo, 100 pesetas.

d) En caso de no estar incluido en la factura del hotel el desayuno, a que se le abone 60 pesetas por este concepto.

Viajes a otros países.

A que se le abonen las dietas de acuerdo con los «staff regulations» vigentes publicados para cada país.

Art. 31. *Beneficios.*—Se confirma la percepción durante 1976 de una gratificación extraordinaria a abonar en el mes de marzo, por importe de tres cuartos de paga del sueldo real en concepto de beneficios para todo el personal de la plantilla fija.

A partir de 1977, el importe de esta gratificación extraordinaria de beneficios será de una paga completa del sueldo real.

Art. 32. *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 de estas categorías necesitan turnos nocturnos, trabajos en fiestas y domingos, trabajo intempestivo, horas extraordinarias y otras cosas semejantes.

En el deseo de compensar a los 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.

En todo caso, las cantidades a abonar serán según niveles y categorías, y como mínimo, las siguientes:

Categoría 1.ª Niveles 8-9: mínimo, 2.900 pesetas/mes; máximo, 3.500 pesetas/mes. Niveles 10-11: mínimo, 3.400 pesetas/mes; máximo, 4.000 pesetas/mes.

Categoría 2.ª Niveles 8-9: mínimo, 5.000 pesetas/mes; máximo, 5.600 pesetas/mes. Niveles 10-11: mínimo, 5.800 pesetas/mes; máximo, 6.400 pesetas/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 pagas.

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

a) Incluir en categoría 1.ª los Jefes de Reservas, 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.ª los Jefes de Tráfico y Operaciones y Jefe de Operarios Aeronáuticos y similares, y en general, los empleados que estando encuadrados en niveles 8, 9, 10 y 11 trabajen turnos en Aeropuertos.

Deberes.—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 25, 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 excedan de esta cifra. Los empleados en niveles 8 y 9 tendrán derecho al artículo 25 para todas las horas nocturnas trabajadas.

Art. 33. *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 un excedente o un déficit indistintamente. No es política de la Compañía requerir a los empleados que se hagan cargo de estas irregularidades.

Art. 34. *Pagos 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 percibirá juntamente con los fijos del mes siguiente al que aquellos correspondan.

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

Art. 35. *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 el 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 otros 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 166 y 167 de la Ley de Contrato de Trabajo, por primera vez y segunda, se le concederá el derecho de la Seguridad Social durante el período de doce semanas indicados en estos artículos, siempre que la Empleada se reincorpore a su puesto de trabajo 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. 36. *Traslados.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo, cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente.

Cuando el traslado no sea permanente se aplicará el artículo 30.

Se considerará permanente o no, según 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 resolverlo, asignará al interesado la categoría y salarios 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. 37. *Transportes.*—Los transportes que se vean obligados a efectuar aquellos empleados que prestan sus servicios en aeropuertos y en consideración a las diversas peculiaridades que concurren en cada localidad, se acomodarán a las siguientes normas:

1. Habrán de utilizarse, con prioridad absoluta, aquellos medios de transporte que voluntariamente ponga la Compañía al servicio de sus empleados.

2. En caso de que no existieran los medios de transporte señalados en el número 1, o que, habiendo existido con anterioridad la Compañía haya resuelto su eliminación, habrán de utilizarse, con prioridad absoluta, los transportes públicos, siendo de cargo de la Compañía el abono de los gastos que se ocasionen.

3. En el supuesto de inexistencia de los medios de transporte señalados en los números 1 y 2 del presente artículo, se buscará solución adecuada a cada caso y de común acuerdo entre la Compañía y sus empleados.

Art. 38. *Uniformidad.*—La Empresa podrá exigir a su personal el uso de uniforme facilitado por la Compañía.

En general, el uniforme facilitado será:

A) Para mujeres: chaqueta y falda o vestido, casquete y blusa.

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 (tales como corbata, calcetines, zapatos, medias, etc.).

Art. 39. *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 a sus deberes o asociados con British Airways 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 38 del presente Convenio.

Art. 40. *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) 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 trata, en forma habitual.

Art. 41. *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 la asistencia al trabajo, sin justificación.
3. La falta de aseo o limpieza en 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 perjuicio.
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 violación de secretos o reservas obligatorios, sin que produzca grave daño a la Empresa.
9. El realizar durante la jornada trabajos particulares, así como emplear para uso propio herramientas de la Empresa, aún 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 adoptadas 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 grave perjuicio.
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. 42. *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 período de hasta un año en las concesiones 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 en 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 prescribirá 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. 43. *Jubilación*.—Sujeto al acuerdo en las negociaciones a llevar a cabo por «British Airways» y su personal sobre el establecimiento de condiciones complementarias a la Seguridad Social española y Seguro de Vida, el personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, con la condición de que se reconsidere y dé solución adecuada a las personas que ya han cumplido dicha edad.

Estas negociaciones habrán de iniciarse en el plazo de tres meses.

El resultado de tales negociaciones se hará constar igualmente en la modificación a llevar a cabo del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 44. *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 «British Airways» continuará dando facilidades para volar en sus propios vuelos a tarifa reducida.

Art. 45. *Seguro de Vida*.—Incluido entre las materias a negociar, cuyas conversaciones se iniciarán en el término de tres meses, ambas partes llegarán a un acuerdo en lo que se refiere al Seguro de Vida actualmente existente contratado con el Banco Vitalicio.

Art. 46. *Otras atenciones sociales*.—Empresa y trabajadores, con plena conciencia de los inconvenientes e imposibilidad que dada su dimensión representa el establecimiento en España de atenciones sociales más propias de Empresas de otra magnitud, convienen, como atenciones sociales, a establecer en favor del personal de «British Airways» las siguientes:

1. Ayudas para asistencia a cursos de capacitación o cursos preparatorios o formativos, siempre que redunden en interés práctico de la Compañía.
2. Primas o gratificaciones por suplencia de mandos o realización eventual de trabajos de categoría superior, siempre que la suplencia tenga una duración mínima de dos semanas consecutivas.

3. Primas para el personal que preste sus servicios en computadores aplicados al sistema electrónico de reservas, 1.000 pesetas al mes durante doce meses al año.

4. Primas en favor de hijos subnormales de cuantía discrecionalmente determinada por la Compañía, con el requisito para su percepción de que exista declaración de subnormalidad por parte de la Seguridad Social, y que ésta tenga asignada la pensión o prestación correspondiente.

5. Primas por idiomas, aplicable a los empleados que además del inglés y del español, por los que no se abonará cantidad alguna, hablen francés, alemán o italiano, con la fluidez necesaria para mantener conversaciones con el público sujetas a que sean utilizados en su trabajo, sea a petición de la Empresa, sea por estar en contacto directo con el público, de cuantía de 750 pesetas al mes por cada uno de ellos, durante doce meses al año.

Esta prima estará sujeta a la realización de un examen oral que establezca la competencia del empleado para hablar el idioma de que se trate.

El empleado se compromete a llevar un signo de identificación externa demostrativa del idioma que habla.

6. Servicio de reconocimiento médico preventivo anual para el personal de la Empresa, que establecerá la dirección de la misma en los términos que considere más conveniente y favorable a su economía y eficacia.

Art. 47. *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, sobre su interpretación, cumplimiento y consecuencia, 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 el 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. 48. *Reglamento de Régimen Interior*.—La Dirección de la Compañía se compromete a iniciar en el período de seis meses siguientes a la firma del Convenio la preparación del Reglamento de Régimen Interior, en el que integrará aquellos aspectos específicos contenidos en este Convenio, sobre los que en el texto del mismo se recoge la posibilidad de integración en aquél, así como cualesquiera otros que en virtud del Decreto y Orden ministerial que regula la elaboración de reglamentos de régimen interior se estime tienen su más adecuado lugar de regulación en dicho Reglamento, todo ello con la finalidad de pasar cuantas normas, pactos o acuerdos, por su carácter de estabilidad y permanencia, encuentren su más perfecto y adecuado marco de regulación en el citado Reglamento de Régimen Interior.

Art. 49. *Disposición derogatoria*.—El presente Convenio anula y sustituye al anterior vigente.

Art. 50. Tabla de retribuciones:

Tabla de retribuciones

Nivel	Sueldo básico	Prima de actividad	Total
1	8.150	5.434	13.584
2	11.658	7.772	19.430
3	12.409	8.273	20.682
4	14.161	9.441	23.602
5	14.912	9.942	24.854
6	16.465	10.977	27.442
7	17.668	11.778	29.446
8	18.962	12.642	31.604
9	20.215	13.477	35.692
10	21.967	14.645	38.612
11	23.721	15.814	39.535

Art. 51. Repercusión en precios.—Por ser British Airways una Empresa concesionaria de servicios públicos, sus tarifas están sometidas a aprobación gubernamental, por lo que no es de aplicación al presente Convenio la cláusula sobre no repercusión en precios, a que se refiere la Orden ministerial de 24 de enero de 1959.

DISPOSICION ADICIONAL

Los valores de la tabla salarial recogidos en el artículo 50 han sido calculados a partir del índice provisional del coste de la vida, elaborado por I. N. E. para el conjunto nacional cuyo valor es de 14,03 por 100 para 1975. En caso de que el índice definitivo fuera superior, se habrían de reajustar los salarios sobre dicho índice.

Tabla de retribuciones de operarios aeronáuticos

Nivel	Sueldo básico	Prima de actividad	Total
5	14.903	9.936	24.839
6	16.456	10.970	27.426
7	17.657	11.771	29.428
T. A. T.	18.257	12.171	30.428
8	18.951	12.634	31.585
9	21.227	14.152	35.379
10	22.215	14.810	37.025
11	23.707	15.804	39.511

9522

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal;

Resultando que con fecha 8 de abril de 1976 tuvo entrada en este Ministerio, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal, que fue suscrito por las partes negociadoras el 27 de marzo del año en curso;

Resultando que dicho Convenio pasó a informe de la Comisión de Convenios, que determina el artículo 3.º del Decreto 696/1975, de 8 de abril, subsistente por aplicación del Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, que lo emitió en sentido favorable y fue aceptado por el Consejo de Ministros en su reunión de 23 de abril de 1976, que, por tanto, le prestó su conformidad, con la adaptación siguiente: «El incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 17,10 por 100, que equivale al coste de vida y tres puntos, incremento que se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, sin que dicha suma pueda exceder del importe de los salarios pactados»;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor de los artículos 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», suscrito el 27 de marzo de 1976, con la adaptación siguiente: «El incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 17,10 por 100, que equivale al coste de vida y tres puntos, incremento que se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, sin que dicha suma pueda exceder del importe de los salarios pactados».

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14, 2, de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de mayo de 1976.—El Director general, P. O., el Subdirector general de Normas Laborales del Sector Servicios, Angel Salas.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

Personal de tierra de «Compañía Trasmediterránea, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito funcional y territorial.*

El presente Convenio afecta a la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y será de aplicación al personal de la misma comprendido en la Ordenanza de Trabajo de Empresas Navieras, de 1 de junio de 1969.

Art. 2.º *Ambito personal.*

Quedarán únicamente excluidos de las normativas de este Convenio el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y el personal comprendido en el artículo 23 de la vigente Ordenanza de Trabajo de Empresas Navieras, de 1 de junio de 1969.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo comenzará a regir a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo de aplicación desde el 1 de enero de 1976 y su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1977, y se prorrogará tácitamente por años si no lo denunciara cualquiera de las partes con la antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de las prórrogas.

No obstante, a partir de 1 de enero de 1977 se efectuará una revisión de las condiciones económicas pactadas, tal y como se establece en el artículo 17.

Art. 4.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su conjunto con las ya establecidas en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Art. 5.º *Absorción.*

Los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio son absorbibles por cualquier otro que por disposición legal, Convenio Colectivo, contrato individual, etc., puedan establecerse en lo sucesivo.

Art. 6.º *Régimen económico.*

Retribuciones.—La estructura de las retribuciones económicas pactadas en este Convenio será la siguiente:

A) Salario base y, según la definición que del mismo se establece en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario, en las cantidades que se expresan en los anejos I/a, b, y c.

B) Complementos: Según se definen en el artículo 5.º del citado Decreto:

1. Personales, según lo establecido en el apartado A).
2. Plus de actividad, definido en el apartado C). Este plus no se percibirá en horas extraordinarias ni será computable a efectos de la fijación del valor del salario/hora.
3. Plus de residencia, configurado en el apartado F).
4. De vencimiento periódico superior al mes, según se regulan en el artículo siguiente de este Convenio.

C) Indemnizaciones de las comprendidas en el artículo 3.º, apartado a), del Decreto de Ordenación del Salario y que se manifiesta en el plus de transporte establecido en las tablas salariales I/a y b, y que no será computable a efectos de fijación del valor salario/hora.

A los Oficiales administrativos destinados en los centros de la Península de «Compañía Trasmediterránea, S. A.», que estuvieran escalafonados antes del 1 de junio de 1969 en la extinguida categoría de Oficiales de primera, se les mantiene la cantidad de 370 pesetas mes en las pagas ordinarias, que, en