

Finca número 12: Don Antonio María Rico Nogueras.
Finca número 13: Don Bautista Bodailla Muñoz.

A las doce treinta horas:

Finca número 14: Don Manuel Medina Gallar.
Finca número 15: Doña Rafaela Asenjo García.
Finca número 16: Don José Casanova Urbano.

Día 10 de febrero de 1977

A las nueve treinta horas:

Finca número 17: Doña Pilar Pries Gross.

A las diez horas:

Finca número 17: Don Antonio Moreno (arrendatario).
Finca número 17: Doña María Muñoz Gómez (arrendataria).
Finca número 17: Don J. Fernández Jabalín (arrendataria).
Finca número 17: Don Manuel Atencia Gálvez (arrendatario).
Finca número 17: Don José Jaime García (arrendatario).
Finca número 17: Don Antonio Gálvez Martín (arrendatario).

A las once horas:

Finca número 17: Don Francisco Díaz Arrabal (arrendatario).
Finca número 17: Doña Dolores Valverde Zorrilla (arrendataria).
Finca número 17: Don Joaquín Montesinos Olalla (arrendatario).
Finca número 17: Don Antonio Gálvez Acedo (arrendatario).
Finca número 17: Don Francisco Gálvez Martín (arrendatario).
Finca número 17: Don Antonio Prados Ramírez (arrendatario).

A las doce horas:

Finca número 17: Don Antonio Ruiz García (arrendatario).
Finca número 17: Don Miguel Alvarez Montesinos (arrendatario).
Finca número 17: Don Antonio Gallardo Aceoco (arrendatario).
Finca número 17: Don José Villa Claras (arrendatario).
Finca número 17: Doña Carmen Martín Gómez (arrendataria).
Finca número 17: Don Bautista Gallardo Muñoz (arrendatario).

A las dieciséis horas:

Finca número 17: Doña Carmen Casanova Vera (arrendataria).
Finca número 17: Don Manuel Gallardo Muñoz (arrendatario).
Finca número 17: Don Miguel Casanova Cordera (arrendatario).
Finca número 17: Don José Casanova Zorrilla (arrendatario).
Finca número 17: Don Manuel López Ortiz (arrendatario).
Finca número 17: Don Antonio Sánchez Martín (arrendatario).

A las diecisiete horas:

Finca número 17: Don Antonio Muñoz Montesinos (arrendatario).
Finca número 17: Don José Gallardo Martín (arrendatario).
Finca número 17: Don Antonio García Muñoz (arrendatario).
Finca número 17: Don José Navas Casanova (arrendatario).
Finca número 17: Don Francisco Navas Valverde (arrendatario).

Málaga, 17 de enero de 1977.—El Ingeniero Jefe regional.—567-E.

MINISTERIO DE TRABAJO

2197 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 72 el adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Norseg», modelo 02-6000, para dos filtros, presentado por la Empresa «Seguridad Industrial Norseg, Sociedad Anónima», de Parets del Vallés (Barcelona), como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Norseg», modelo 02-6000, para dos filtros, presentado por la Empresa «Seguridad Industrial Norseg, S. A.», de Parets del Vallés (Barcelona), con arreglo a lo prevenido en la Orden de

17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Norseg», modelo 02-6000, para dos filtros, presentado por la Empresa «Seguridad Industrial Norseg, S. A.», con domicilio en Parets del Vallés (Barcelona), calle Conde de Montemolín, número 29, como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada adaptador facial de dicho modelo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo—homologación 72, de 3 de noviembre de 1976.—Adaptador facial, tipo mascarilla, para dos filtros».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-7 de equipos de protección personal de las vías respiratorias: Adaptadores faciales aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 3 de noviembre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

2198

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 71 el filtro químico contra amoníaco «K 900», clase II, importado de la República Federal de Alemania, y presentado por la Empresa «Draeger Hispania, Sociedad Anónima», de Madrid, como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del filtro químico contra amoníaco «K 900», clase II, importado de la República Federal de Alemania, y presentado por la Empresa «Draeger Hispania, S. A.», de Madrid, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el filtro químico contra amoníaco «K 900», clase II, presentado por la Empresa «Draeger Hispania, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid-20, calle Capitán Haya, 49, procedente de importación de la República Federal de Alemania, como elemento de protección de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada filtro del expresado modelo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo—homologación 71, de 3 de noviembre de 1976.—Filtro químico contra amoníaco, clase II».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-10 de filtros químicos y mixtos, contra amoníaco, aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 3 de noviembre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

2199

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Compañía «Trans World Airlines, Inc.» (T. W. A.) y los trabajadores a su servicio.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Compañía «Trans World Airlines, Inc.» (T. W. A.) y los trabajadores a su servicio.

Resultando que el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, el cual fue suscrito el día 29 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver 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 Interprovincial para la Compañía «Trans World Airlines, Inc.» (T. W. A.) y los trabajadores a su servicio, suscrito el día 29 de diciembre de 1976.

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

Tercero.—Que se comunique 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, 12 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA COMPAÑÍA «TRANS-WORLD AIRLINES, INC.» (T. W. A.)

CAPITULO I

Consideraciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación territorial.*—El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de la Empresa en el territorio nacional español, así como a aquellos que puedan establecerse durante su vigencia.

Art. 2.º *Ambito de aplicación personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la Empresa, salvo aquellas personas a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1977, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1978.

Art. 4.º *Revisiones salariales.*—Este Convenio implica para 1977 un incremento para el personal no directivo de 112.500 pesetas anuales, distribuidas en quince pagas.

Para el personal directivo este Convenio supone para 1977 un aumento del 18,5 por 100 sobre el salario real, con exclusión de la prima de idiomas.

En todo caso se garantiza, como mínimo, a todo el personal un incremento igual al que prevé el Decreto-ley 13/76, de 8 de octubre, sobre medidas económicas.

En fecha de 1 de enero de 1978 se incrementarán los salarios especificados en la tabla salarial adjunta en el índice del coste de la vida para el conjunto nacional según el Instituto Nacional de Estadística.

En 1 de julio de 1978 se incrementarán los salarios con arreglo al incremento del índice del coste de la vida en el semestre anterior si éste excediera del 10 por 100.

Art. 5.º *Comisión paritaria de interpretación del Convenio.*—La Comisión conocerá de cuantas dudas y diferencias surjan respecto de la aplicación de lo previsto en este Convenio. Estará constituida por el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, el Secretario del mismo y tres miembros de la Comisión deliberadora del Convenio en representación de la Compañía y otros tres miembros en representación de los empleados.

Art. 6.º *Obligatoriedad del Convenio.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico, y ambas partes quedan mutuamente vinculadas a cumplirlo en su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión paritaria deberá reunirse a estudiar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del Convenio o si por el contrario las modificaciones obligan a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Art. 7.º *Régimen interior.*—Ambas partes convienen en aceptar la obligación de modificar el Reglamento de Régimen Interior, dando entrada en el mismo a los acuerdos establecidos en este Convenio, en un plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor, sin perjuicio de las restantes modificaciones que puedan llegarse a acordar mediante los trámites legales correspondientes, según Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 18 de octubre de 1941 y la de Contratos de Trabajo, en su texto refundido de 26 de enero de 1944, de acuerdo con lo establecido en el Fuero del Trabajo y en la Ley de Ordenación Sindical.

Para acomodar la organización del trabajo a las normas contenidas en la Reglamentación que sea aplicable se respetará el procedimiento legalmente establecido. Una vez redactado y aprobado por la Dirección General de Trabajo el texto del mismo será dado a conocer a todo el personal de la Empresa, exponiendo permanentemente un ejemplar del mismo en

cada lugar de trabajo para poder ser examinado por los empleados en cualquier momento.

Art. 8.º *Comisión de Seguridad e Higiene.*—A la firma del presente Convenio y en cumplimiento de la Orden de 21 de noviembre de 1944, Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1971 y Decretos sobre Comités de Seguridad e Higiene de 11 de marzo de 1971, se constituye el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el seno de la Empresa de acuerdo con la normativa vigente, nombrando el Jurado de Empresa tres representantes en la misma.

Sus funciones están recogidas en el artículo 8.º de la legislación citada y sus esfuerzos estarán encaminados al cumplimiento de la normativa que en la misma se especifique.

Art. 9.º Anualmente, y antes de 1.º de diciembre de cada año, se publicará por la Empresa la plantilla, escalafones y relación ordenada del personal por grupos y categorías laborales en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Año de nacimiento.
4. Destino.
5. Fecha de ingreso en la Empresa.
6. Fecha de actividad en la categoría.
7. Edad.
8. Categoría y años de servicio.
9. Sueldos reales.
10. Ascensos.
11. Antigüedad y cuantos otros datos se estimen de interés.

Dicho censo será dado a conocer al personal y estará expuesto durante un mes. Durante este plazo se formularán a la Empresa las observaciones oportunas, quien resolverá en el plazo de otro mes, oyendo al Jurado de Empresa, publicando posteriormente las variaciones a que hubiere lugar en un nuevo censo. No obstante, los empleados que estimen postergados sus derechos en esta nueva relación podrán acudir en queja a la Dirección General de Trabajo, quien recabará el oportuno expediente con el informe del Jurado de Empresa y resolverá en definitiva.

Art. 10. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Art. 11. *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en algún concepto retributivo, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio.

Art. 12. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 13. *Normativa complementaria.*—En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente aplicable y normas de régimen interior de la Empresa. Se entregará un ejemplar de este Convenio a cada empleado de la plantilla.

Art. 14. *Organización de la Empresa.*—El personal reconoce el derecho exclusivo de la Empresa a determinar las normas de explotación y dirección de su negocio sobre la base de la experiencia, consideración comercial y condiciones variables.

Art. 15. *Funciones directivas.*—La Empresa conserva todos los derechos y funciones directivas que tenía antes de la conclusión del presente Convenio Colectivo, con excepción de los derechos a que renuncia en el Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Ingreso de personal

A. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION LABORAL

Art. 16. La contratación del personal en España se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

Art. 17. Los solicitantes deberán inscribirse en la Oficina de Colocación y se les exigirá rellenar por duplicado un formulario de solicitud de «T. W. A.».

Art. 18. Se exigirá a los solicitantes aprobar satisfactoriamente las pruebas establecidas por la Empresa o bien demostrar su capacidad en una determinada especialidad cuando se exija.

Art. 19. Los solicitantes deberán superar satisfactoriamente el reconocimiento médico que prescriba la Empresa, cuando se les admita para ser contratados. Podrán también sufrir otros exámenes médicos, en diferentes ocasiones, si las circunstancias lo requieren.

Art. 20. Antes de ser contratados, los empleados habrán de firmar una carta aceptando el cargo, salario, escala de salarios y condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo. Dicha carta constituirá parte permanente de su expediente personal.

Art. 21. Durante los primeros treinta días de su empleo se exigirá, a todos los solicitantes, un certificado reciente y válido de antecedentes penales. No se contratará a ningún solicitante a menos que presente un expediente satisfactorio y limpio.

Art. 22. La Empresa dará preferencia a las solicitudes de empleo de huérfanos y viudas de empleados fallecidos, así

como parientes capacitados, siempre que su empleo se ajuste a las normas de la Empresa.

Art. 23. La Empresa cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella, previo informe del Jurado de Empresa.

Art. 24. Las convocatorias que procedan deberán ser conocidas por todo el personal de la Empresa, al menos con una antelación mínima de quince días, debiendo notificarse la vacante al Jurado de Empresa.

Art. 25. Para cubrir un puesto vacante y en caso de igualdad profesional entre varios aspirantes pertenecientes a la plantilla de la Empresa, se establecen las siguientes preferencias:

- a) Personal que ya ostentase la categoría requerida.
- b) Personal que estuviera clasificado en la categoría inmediatamente inferior.

Art. 26. El personal masculino podrá ingresar en situación de exento del servicio militar o pendiente de efectuarlo. Por el período en que se encuentre en el servicio militar obligatorio o que sean llamados a filas por movilización de las Fuerzas Armadas percibirán la mitad de su sueldo normal. Si el empleado en tal situación pudiera prestar sus servicios por media jornada laboral en la Empresa, percibirá la totalidad del sueldo.

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

Los empleados serán reintegrados a su puesto de trabajo a la terminación de su servicio militar obligatorio, de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente, siempre que notifiquen a la Empresa su deseo de hacerlo dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que fueran licenciados del Ejército.

Art. 27. El Servicio Social de la Mujer, legalmente obligatorio, cuando sea incompatible con el trabajo, producirá en la relación laboral los mismos efectos que supone el servicio militar, según la sección 4.ª, artículo 4.º, de la Ley de Relaciones Laborales.

B. PERIODO DE PRUEBA

Art. 28. Se considera que todo empleado admitido está a prueba hasta cumplir satisfactoriamente el periodo de prueba, el cual variará, de acuerdo con la categoría del empleado. Los periodos de prueba son los siguientes:

- Personal técnico: Tres meses.
- Personal administrativo: Dos meses.
- Personal auxiliar: Un mes.
- Especialistas: Un mes.

Art. 29. Durante el periodo de prueba, tanto el empleado como la Empresa tendrán derecho a resolver el contrato, pudiendo darse por terminado el empleo sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Art. 30. Una vez terminado el periodo de prueba se considerará al empleado como fijo.

Art. 31. El periodo de prueba trabajado por un empleado se tendrá en consideración a fines de calcular su antigüedad en la Empresa.

C. PERSONAL TEMPORAL

Art. 32. *Personal de temporada.*—Siendo característico del transporte aéreo el incremento de tráfico en determinadas épocas del año, la Compañía podrá contratar personal de temporada, con una duración máxima de ocho meses, sin posibilidad de prórroga del contrato y con preferencia de contratación para temporadas sucesivas.

Art. 33. *Personal eventual.*—Es el contratado para trabajos de carácter extraordinario o anormal por un periodo de tiempo no superior a seis meses.

Art. 34. *Personal interino.*—Es el que se contrata para sustituir al personal de plantilla en los casos de ausencia por enfermedad, permiso, vacaciones, excedencias, incapacidad temporal, servicio militar y otros de naturaleza análoga y durante el tiempo de dicha ausencia.

Art. 35. En el momento de la contratación se informará al empleado por escrito de lo siguiente: El carácter temporal del contrato y el final del periodo de empleo.

Antes de dar comienzo al empleo habrá de obtenerse la conformidad del empleado por escrito. Este cesará automáticamente al cumplirse las estipulaciones contractuales.

CAPITULO III

Promoción

Art. 36. Todos los empleados fijos tendrán preferencia en cubrir vacantes de categoría superior.

Art. 37. Las vacantes se cubrirán sobre la base de la aptitud profesional del empleado para el desempeño del cargo vacante. Cuando las aptitudes profesionales sean aproximadamente iguales se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa.

Art. 38. Debido al alto grado de especialización requerido en la industria del transporte aéreo, no se considerarán aptos para el ascenso a aquellos empleados que lleven menos de seis meses en el empleo de la Compañía.

Art. 39. Cuando un empleo es designado por escrito para ocupar el puesto de otro empleado de superior categoría, durante la ausencia del mismo recibirá al término de los cuarenta días de haber ocupado de forma continuada el puesto superior durante 1977, y a los treinta, en 1978, una compensación equivalente a la mayor cantidad que resulte de:

a) La diferencia entre su sueldo real y el sueldo inicial de la categoría superior que estuvo ocupando.

b) El 5 por 100 de sueldo real.

El pago de esta compensación se hará retroactivo a la fecha en que comenzó a trabajar en el puesto de superior categoría.

Nota.—Los sueldos indicados en este artículo se entienden no incluyen la prima de idiomas.

CAPITULO IV

Horas extraordinarias

Art. 40. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria y programada. El trabajo, en horas extraordinarias, responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación a los empleados, salvo que por necesidades técnicas del servicio sea precisa la prestación de trabajo extraordinario de determinado personal, en cuyo caso éste vendrá obligado a verificarlo siempre, con sujeción a los límites establecidos en la Ley.

Art. 41. El tope máximo fijado para la realización de horas extraordinarias será el que en cada momento señale la legislación vigente.

Art. 42. Las horas extraordinarias se abonarán al tipo de una vez y media la hora ordinaria de remuneración (más cualquier prima por turno especial que corresponda). La prima de idiomas no se computará para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, a no ser que por decisión judicial firme se determine otra cosa.

Art. 43. Los empleados que ocupen puestos directivos no percibirán retribución por horas extraordinarias, ni deducciones por tiempo perdido, según lo previsto en ausencias justificadas.

Art. 44. Todas las horas trabajadas en un día en que no se haya disfrutado de un periodo de descanso ininterumpido de doce horas desde la terminación de la jornada anterior de trabajo, se compensarán con una prima equivalente a la tercera parte de la remuneración normal por trabajos en horas extraordinarias, según lo previsto en el artículo 42.

Art. 45. La asistencia a cursos de la especialidad que se desempeñe o de especialidad conexas será obligatoria si se celebra dentro de la jornada normal de trabajo, y voluntaria si se celebra fuera de ella. En este último caso, las condiciones serán convenidas entre la Empresa y el empleado.

CAPITULO V

Jornada

Art. 46. Hasta el 30 de junio de 1977, la jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo. A partir del 1 de julio de 1977 se implantará la jornada de cuarenta horas a la semana de trabajo efectivo, con dos días de descanso, no necesariamente consecutivos.

Art. 47. Aquellos departamentos que vengán realizando jornada reducida de verano de treinta y seis horas semanales de trabajo desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, continuarán disfrutándola en lo sucesivo.

A partir de 1 de julio de 1977 esta jornada reducida de verano se distribuirá en cinco días a la semana.

Art. 48. Los horarios se someterán a la aprobación de la Autoridad laboral competente, previo informe del Jurado de Empresa.

Art. 49. La Empresa queda expresamente facultada para programar el horario de trabajo de cada departamento, con la flexibilidad suficiente para atender el servicio.

Art. 50. Todo el personal con independencia de su horario de trabajo percibirá, en concepto de bonificación alimenticia, a partir del 1 de enero de 1977, la cantidad de cien pesetas diarias por día trabajado, incrementándose la misma en 25 pesetas a partir del 1 de enero de 1978.

Art. 51. A partir del 1 de julio de 1977, los departamentos que vienen trabajando a turnos o con jornada intensiva o continuada se sujetarán, a elección de la Empresa, a uno de los siguientes horarios:

- 1.º Turno continuado de ocho horas de trabajo efectivo.
- 2.º Turno continuado de ocho horas de trabajo efectivo, con media hora de interrupción para comer.
- 3.º Turno continuado de ocho horas de trabajo efectivo con una hora de interrupción para comer.

Art. 52. Los departamentos en régimen de jornada partida tendrán una interrupción para comida no inferior a dos horas ni superior a tres horas y media en la ciudad, y en el aeropuerto no inferior a tres horas y media ni superior a cuatro.

Art. 53. En caso de que el horario tenga previsto un turno de ocho horas seguidas sin interrupción para comer se esta-

blecerá un período de quince minutos de descanso, intercalado en dicho turno, y se contará como tiempo de trabajo.

Art. 54. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Art. 55. En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todos los turnos de trabajo los quince minutos de refrigerio serán computados dentro de la jornada laboral.

Art. 56. El empleado que trabaja en un turno continuado de ocho horas que no tenga prevista interrupción de media hora o una hora y se vea obligado a prolongar más de media hora su jornada por razón del servicio, se le concederá un descanso de media hora, y, en el supuesto de que no pudiera disfrutar de este descanso, se le abonará media hora extraordinaria adicional.

Art. 57. El empleado que trabaje en un turno continuado de ocho horas, que tenga prevista una interrupción de media hora o una hora y no pueda disfrutar de dicha interrupción por razón del servicio, se le abonará la misma como tiempo de trabajo extraordinario.

Cuando estos turnos cubran las horas habituales de comida en el país, es decir, entre las doce y las quince, o las veintiuna y las veintitrés horas, la interrupción para comida se concederá entre dichas horas.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 58. La remuneración que ha de abonar la Empresa está basada en el valor relativo de la misión asignada a cada individuo y se determinará a partir del valor de las funciones normalmente desarrolladas y no de la valía potencial del individuo que podría permitirle prestar servicios más valiosos en una clasificación superior.

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

Art. 59. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales el penúltimo día hábil antes de finalizar el mes durante la jornada de trabajo. Los haberes se harán efectivos en talón bancario o transferencia. Asimismo, se adjuntará a cada empleado copia del recibo oficial de salario.

Art. 60. El personal empleado por la Empresa recibirá la siguiente remuneración adicional anual:

1. Una paga mensual en Navidad.
2. Una paga mensual el 18 de Julio.
3. Una paga mensual el 15 de abril en concepto de beneficios y productividad.

El importe a percibir por cada una de estas pagas consistirá en una cantidad equivalente al salario total mensual que perciba el empleado en la fecha de la paga.

Art. 61. Los empleados que sean contratados o cesen durante el transcurso del año percibirán el importe proporcional de las pagas extraordinarias sobre la base del número de días trabajados en la fecha del abono de la paga extraordinaria o en la fecha del cese.

Art. 62. No perderán el derecho a estas pagas aquellos empleados que hayan estado ausentes por razones de enfermedad, accidente, vacaciones o permiso extraordinarios si durante tales ausencias el sueldo del empleado ha sido abonado por la Empresa, por la Seguridad Social o por el Seguro de Accidentes de Trabajo en caso de incapacidad temporal.

Art. 63. Las citadas pagas se abonarán la primera en el segundo viernes de diciembre, la segunda el día laborable inmediatamente anterior al 18 de Julio y la tercera el día 15 de abril.

Art. 64. *Prima de idiomas.*—Los empleados percibirán una prima por el idioma inglés, de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

Buenos conocimientos del idioma, tanto escrito como hablado, 750 pesetas mensuales.

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

Los empleados que posean un conocimiento completo de otros idiomas extranjeros, aparte del inglés, y que precisen usar estos idiomas en el desempeño de su trabajo, recibirán una prima de idiomas de 500 pesetas por mes, con independencia del número de idiomas que dominen. La Dirección determinará la

prima de idiomas que corresponda a cada empleado dentro de los límites establecidos para cada categoría laboral y basado en la evaluación de los conocimientos poseídos por cada empleado. La prima de idiomas se incluirá en el cómputo de las pagas extraordinarias y de la paga de beneficios y de productividad establecidas en el artículo 60.

No se considerará, sin embargo, parte del salario regular para el cómputo de las horas extraordinarias, a no ser que por decisión judicial firme se determine otra cosa.

Art. 65. *Aumentos por antigüedad.*—Los empleados que no ocupen cargo directivo percibirán aumentos anuales por antigüedad en la forma siguiente: Incrementos anuales del 4 por 100 sobre el sueldo inicial hasta alcanzar el límite máximo asignado a su categoría.

Los empleados que ocupen cargos directivos percibirán un aumento anual por antigüedad a razón del 2,5 por 100 de su sueldo real hasta alcanzar el límite máximo asignado a su categoría, excluida la prima de idiomas.

Nota: El máximo asignado a cada categoría representa el 190 por 100 del sueldo anual inicial.

Art. 66. *Primas por turnos especiales.*—Será norma de la Empresa compensar a los empleados mediante el pago de primas por turnos especiales cuando se les encomiende realizar trabajos en turnos que no sean el turno normal del día.

Art. 67. Se abonará a los empleados una prima por turno especial de 50 pesetas por cada hora trabajada entre las veintiuna y las seis horas, en las que queda absorbido el 20 por 100 de suplemento por trabajo nocturno, siempre que aquella cantidad sea superior a este porcentaje.

Art. 68. Cualquier prima que corresponda por turno especial se considerará como parte del salario normal a efectos del cálculo de horas extraordinarias.

Art. 69. Las primas por turnos especiales se reflejarán en los partes que se preparen, de acuerdo con las instrucciones dictadas por la Sección de Contabilidad. Las primas por turnos especiales se abonarán conjuntamente con el salario.

Art. 70. No se computarán primas por turnos especiales para el abono de vacaciones, días festivos, permiso por enfermedad, ausencias autorizadas, etc., respetando en todo caso las disposiciones legales que establezcan excepciones a esta norma.

CAPITULO VII

Días festivos

Art. 71. La Empresa observará los siguientes días festivos:

- Año Nuevo.
- Epifanía.
- San José.
- Jueves Santo (media jornada para todos los empleados).
- Viernes Santo.
- San José Artesano (Día del Trabajo).
- Ascensión del Señor.
- San Isidro (Patrón de Madrid), o día del Santo Patrón de la ciudad a que sea destinado el productor.
- Corpus Christi.
- San Pedro y San Pablo.
- Dieciocho de Julio (Exaltación del Trabajo).
- Santiago Apóstol.
- Asunción de Nuestra Señora.
- Fiesta de la Hispanidad.
- Día de todos los Santos.
- Inmaculada Concepción.
- Diez de diciembre (Nuestra Señora de Loreto). No se compensará a menos que se trabaje ese día.
- Navidad.

En el supuesto de que cualquiera de estos días festivos sea eliminado como tal por decisión gubernamental se procederá también a eliminarlo de la lista anterior.

Art. 72. Cuando el empleado haya de trabajar en un día festivo y así lo exija su régimen de trabajo, percibirá por las horas de su turno normal de trabajo un suplemento del 25 por 100 sobre la retribución normal correspondiente a dichas horas, más cualquier prima por turno especial que pudiera corresponderle, sin pérdida de su derecho a disfrutar un día de descanso compensatorio.

El suplemento del 25 por 100 previsto en este artículo no es computable a efectos del pago de horas extraordinarias, contemplado en el artículo siguiente.

Art. 73. Cuando el empleado haya de trabajar horas extraordinarias en un día festivo, esto es, por encima de su horario normal de trabajo, recibirá el doble del tipo ordinario fijado para sus horas normales más cualquier prima por turno especial que corresponda por todas las horas trabajadas por encima de su horario normal de trabajo.

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

Art. 74. En el supuesto de que la Compañía no pueda ceder, por necesidades del servicio, el referido día de descanso compensatorio dentro del mes siguiente al mismo, el empleado percibirá por su trabajo en el día festivo su salario normal incrementado en un 125 por 100, en el que va incluido el 25 por 100 ya percibido, más cualquier prima por turno especial,

quedando entendido que no disfrutará día libre compensatorio alguno.

Art. 75. Según las necesidades del servicio, los distintos departamentos podrán funcionar con un personal de guardia reducido y por el número de horas imprescindible, con el fin de permitir al mayor número de empleados posibles observar los días festivos.

Se cerrarán aquellos departamentos no afectados por las necesidades de servicio en día festivo.

Los Jefes de departamento publicarán con un mínimo de cuarenta y ocho horas de anticipación la lista de personal que trabajará en festivos.

Art. 76. Si un día de fiesta coincidiera con el día libre de un empleado, se considerará como libre del empleado el anterior o posterior al día de fiesta.

Art. 77. En aquellos departamentos en que sea imprescindible trabajar en festivos, el servicio se cubrirá mediante rotación entre el personal.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 78. La Empresa concederá a todos los empleados fijos en régimen de jornada completa unas vacaciones anuales retribuidas.

Art. 79. El período anual de vacaciones de la Empresa comprenderá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Art. 80. La duración de las vacaciones para 1977 se determinará del siguiente modo, de acuerdo con la antigüedad de los empleados de la Empresa.

Mínimo, veinticinco días naturales.

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

Máximo, treinta días naturales.

Art. 81. Los empleados contratados durante el año 1976 gozarán en 1977 de vacaciones, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Meses de servicio anterior al 1 de enero 1977	Días naturales	Meses de servicio anterior al 1 de enero 1977	Días naturales
1	2	7	14
2	4	8	17
3	6	9	19
4	8	10	21
5	10	11	23
6	12	12	25

Art. 82. El personal deberá llevar, al menos, seis meses al servicio de la Empresa para poder optar a vacaciones. Las vacaciones se podrán tomar en cualquier momento durante el año natural en que correspondan dichas vacaciones, con sujeción al calendario de cada departamento y con la previa aprobación del jefe inmediato.

Art. 83. A la resolución del contrato laboral se pagarán al empleado todos los días de vacaciones que se le adeuden, acumulados durante el año natural precedente y durante el año en curso.

Art. 84. La remuneración correspondiente al período de vacaciones se computará sobre la base del salario real del empleado excluyendo la prima de turno, bonificación alimenticia y horas extraordinarias.

Art. 85. Las vacaciones no son acumulables y deberán tomarse durante el año de vacaciones en que éstas correspondan (1 de enero al 31 de diciembre), siguiente al año en que se hayan acumulado las mismas. No se permitirá el pago en lugar de vacaciones, excepto en el caso de empleados cuyo contrato quede resuelto según lo establecido en el artículo anterior.

Art. 86. Los empleados podrán, voluntariamente, o cuando lo exija la Empresa, si lo desea, dividir su período de vacaciones. En todo caso, el período deberá durar por lo menos diez días. La división del período de vacaciones no significará una compensación adicional de días de vacaciones.

Art. 87. Tendrán preferencia para la elección de vacaciones los empleados de mayor antigüedad en la Compañía, dentro de cada categoría profesional. En caso de que las vacaciones se fraccionen, la preferencia para la elección del segundo turno no podrá ejercerse hasta que todos los empleados hayan tenido opción a una primera elección.

Art. 88. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamente clínico, accidente o enfermedad, lo notificará a la Empresa en el plazo de tiempo más breve posible, no computándose, a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo invertido en estos casos. Los días de vacaciones que surían por aplicación de este artículo, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, procurando armonizar esto con los intereses individuales del personal afectado.

Art. 89. La duración de las vacaciones para 1978, será de treinta días naturales para todo el personal sujeto al Convenio o parte pronuncial que corresponda en razón a la antigüedad en la Empresa. Los festivos comprendidos dentro del período vacacional, se descontarán del mismo.

CAPITULO IX

Permisos, excedencias y ceses

Art. 90. *Permisos y licencias retribuidas.*—El empleado, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de diez días naturales en caso de matrimonio.
b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional de los supuestos y en la forma regulados en la Ley.

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

Art. 91. *Permisos por maternidad.*—La mujer empleada tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación precedente podrá solicitar el ingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 92. Las empleadas tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 93. *Hijos menores y minusválidos.*—El empleado que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 94. *Permiso por enfermedad.*—A todos los empleados fijos en régimen de jornada completa se les concederá permiso por enfermedad pagado, de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

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

d) Durante las ausencias debidas a enfermedad o lesiones el productor tendrá derecho a percibir de la Empresa la diferencia entre su salario real y la prestación por incapacidad laboral transitoria a cargo de la Seguridad Social.

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

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

Art. 95. *Excedencias.*—Se podrá conceder una excedencia especial sin sueldo a los empleados fijos en régimen de jornada completa que cuenten con una antigüedad de dos años en la Empresa, como mínimo. Dicha excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, de acuerdo con lo que sigue:

a) Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

b) Excedencia forzosa.

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

- a) Nombramientos políticos.
- b) Funciones a realizar en la Organización Sindical.
- c) Enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 96. *Ceses.*—El personal que no advierta a la Compañía su deseo de causar baja en la misma, con un mínimo de quince días de antelación, perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de vacaciones y pagas extraordinarias que en ese momento estén devengadas.

En condiciones sumamente excepcionales, los empleados que cesen dando aviso inferior a quince días de anticipación, podrán percibir su parte proporcional de las vacaciones devengadas y pagas extraordinarias a discreción de la dirección de la Empresa.

b) Un empleado sólo podrá cesar en la Empresa a consecuencia de despido por faltas muy graves, reducción de personal (previa aprobación del Ministerio de Trabajo), enfermedad o lesión debida a accidente de trabajo o por fuerza mayor, o cualquier otra de las causas contempladas en el artículo 78 de la Ley de Contrato de Trabajo.

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

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

Art. 97. El personal femenino que contraiga matrimonio, mientras esté al servicio de la Empresa, podrá optar por una de las tres soluciones siguientes al contraer matrimonio:

a) Seguir trabajando.

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

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

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

2. El contenido del párrafo b), 3 c), del artículo 95 será también aplicable a este caso.

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

CAPITULO X

Beneficios sociales

Art. 98. La Empresa concede a los empleados, sin contraprestación alguna de éstos, las siguientes compensaciones, que se encuentran contenidas en el folleto conocido como «IDBF», del cual se dará un ejemplar a cada uno de los empleados de la plantilla:

Primero: Compensación, en caso de fallecimiento; segundo: en caso de incapacidad permanente y total; tercero: terminación y jubilación.

De conformidad con lo establecido en dicho folleto, la edad oficial de retiro será a los sesenta años para el personal femenino y a los sesenta y cinco para el masculino.

Art. 99. La Empresa tiene establecido para todos los empleados fijos un seguro de accidente, cuyas condiciones se determinan en el folleto correspondiente, del cual se entregará un ejemplar a cada empleado.

CAPITULO XI

Transporte y desplazamientos

Art. 100. La Compañía facilitará el transporte desde Madrid a los empleados que trabajen en el aeropuerto de Barajas, ya sea mediante la utilización de vehículos propios de la Compañía o sufragando el coste del transporte público.

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

Art. 101. Cuando los empleados que atienden habitualmente los vuelos en el aeropuerto de Barajas tengan que trasladarse a otros aeropuertos para atender allí otros vuelos, el tiempo invertido en el desplazamiento será considerado como tiempo trabajado, y compensado según proceda.

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

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

DISPOSICION FINAL

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

ESPAÑA

Personal no directivo

Efectivo enero 1977.

Número del puesto	Título del puesto	Clase (*)	Sueldo base mínimo Empresa — Pesetas	Sueldo inicial	Sueldo máximo de la categoría	Aumento por antigüedad	Prima máxima idioma inglés	Eleg. prima por tercer idioma
731	Agente Principal de recepción.	A	20.250	28.350	53.865	1.135	1.000	X
765	Contable.	A	21.520	30.130	57.250	1.205	1.000	
736	Oficial Analista de costos.	A					1.000	
730	Agente de operaciones.	T					1.000	
860	Secretaria.	A					1.500	
725	Agente Superior venta billetes.	A					1.000	X
705	Agente Principal de transportes.	A	22.920	32.090	60.975	1.285	1.000	X
832	Agente Principal de mayordomía.	A					1.000	
750	Agente Principal de reservas.	A					1.000	X
700	Agente Principal de billetes.	A					1.000	X
697	Mecánico con licencias.	W					1.000	
707	Representante de relaciones con pasajeros.	A					1.000	X
795	Secretaria de primera clase.	A					1.500	
696	Mecánico Principal con licencias.	W	24.460	34.245	65.065	1.370	1.000	
756	Agente Principal de operaciones.	T					1.000	
680	Representante de ventas.	A					1.000	X
690	Contable de primera clase.	A					1.000	
732	Secretaria del Delegado de España.	A					1.500	
938	Dependiente de mayordomía.	A	16.860	23.600	44.840	945	500	
932	Ayudante del servicio de tierra.	W						
985	Limpiadora.	W						
955	Ayudante Administrativo.	A					750	
835	Ayudante Mecánico.	W					750	
977	Ordenanza.	W						
960	Conductor.	W	18.060	25.285	48.045	1.015	750	
890	Telefonista.	A					750	
883	Ayudante de mayordomía.	A	19.085	26.720	50.770	1.070	1.000	
875	Azafata.	A					1.000	X
735	Mecánico.	W					750	
745	Operario de taller.	W					750	
925	Taquigrafa.	A					1.000	
920	Agente de almacenes.	A					1.000	
845	Operador de teletipo.	T					750	
731	Agente carga aérea (ciudad).	A	20.250	28.350	53.865	1.135	1.000	X
755	Agente de transportes.	A					1.000	X
867	Mecánico de comunicaciones tierra.	T					750	
729	Mecánico A o P.	W					1.000	
825	Agentes de reservas.	A					1.000	X
785	Agentes de venta de billetes.	A					1.000	X
710	Oficial primero de almacenes.	A					1.000	

(*) A: Administrativo.
T: Técnico.
W: Auxiliares y Especialistas.

Lista de puestos directivos

Efectivo al 1 de enero de 1977

Número de puesto	Título del puesto	Clase (*)	Sueldo base mínimo Empresa — Pesetas	Sueldo mensual		Sueldo anual		Prima máxima idiomas (inglés) — Pesetas	Elegible prima por tercer idioma
				Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas		
576	Representante de mayordomía.	M	29.890	41.850	79.515	627.750	1.192.725	1.500	
590	Representante superior de ventas.	M						1.500	X

581	Supervisor de servicios de billetes.	M	32.505	45.510	682.650	1.297.050	1.500	X
574	Supervisor de costos y análisis.	M	32.505	45.510	682.650	1.297.050	1.500	X
537	Supervisor de servicios de carga.	M	35.455	49.640	744.600	1.414.800	1.500	X
546	Supervisor de ventas de billetes.	M	37.065	51.890	778.350	1.478.825	1.500	X
592	Supervisor de compras y almacén.	M	38.670	54.140	812.100	1.543.050	1.500	X
530	Supervisor de reservas.	M	42.240	58.135	887.025	1.685.400	1.500	X
542	Supervisor de ventas de Barcelona y Málaga.	M	46.170	64.635	989.525	1.842.150	1.500	X
535	Supervisor contable.	M	53.645	75.105	1.138.575	2.140.500	1.500	X
582	Supervisor de servicios de pista.	M						X
365	Supervisor de mantenimiento.	M						X
523	Jefe de mayordomía.	M						X
369	Supervisor de mantenimiento en Barcelona y Málaga.	M						X
513	Jefe de servicios de billetes.	M						X
487	Jefe de servicios de pista.	M						X
503	Supervisor de contabilidad.	M						X
484	Jefe de contabilidad.	M						X
475	Subjefe de transporte.	M						X
494	Jefe de ventas (pasajes), Madrid.	M						X
538	Jefe de reservas y billetes.	M						X
433	Jefe de ventas (cargas) y servicios.	M						X
370	Jefe de ventas (pasajes), España.	M						X
380	Jefe financiero.	M						X

(*) M: Puestos directivos.

DILIGENCIA: Para hacer constar que los adjuntos anexos son los mencionados en el presente IV Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa T. W. A. y su personal.

2200

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical entre la «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical entre la «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), y su personal, y

Resultando que el Sindicato Nacional de la Marina Mercante remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, el cual fue suscrito por las partes el día 16 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver 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 interprovincial para la «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, Sociedad Anónima» (AUCONA), y su personal, suscrito el día 16 de diciembre de 1976.

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

Tercero.—Que se comunique 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, 12 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO ENTRE LA «CIA. AUXILIAR DE COMERCIO Y NAVEGACION, S. A.» (AUCONA) Y SU PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito personal.*—El presente Convenio es de Empresa y afecta a los empleados de la «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), pertenecientes a la Ordenanza de Trabajo de Empresas Consignatarias y que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo de la Compañía, tanto peninsulares como insulares y en las plazas de Ceuta y Melilla.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1977, y finalizando el 31 de diciembre de 1978.

Art. 3.º *Revisión automática de retribuciones.*—El día 1 de enero de 1978, todos los importes de la retribución que establece este Convenio se incrementarán en la proporción en que haya podido variar el índice general del coste de la vida en el año 1977, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística. Este índice será incrementado en dos puntos.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas son compensables, en su conjunto, con las vigentes en el día de la firma de este Convenio. Los beneficios económicos, resultantes del Convenio, serán absorbibles por cualquier otro que, por disposición legal, Convenio Colectivo o contrato individual, puedan establecerse en el futuro.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Para todas las dudas que de la interpretación de este Convenio puedan originarse, se crea una Comisión Paritaria, formada por cuatro Vocales económicos y otros cuatro sociales que, en su momento, se elegirán de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo será facultad potestativa de la Empresa, sin más limitaciones que las establecidas por la legislación general y la Ordenanza de Trabajo en las Empresas Consignatarias de Buques y normas complementarias.

Art. 7.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral de trabajo para todo el personal administrativo será continuada, durante todo el año, y de siete horas diarias, excepto los sábados, que serán de cinco horas y media.

Comoquiera que cuanto integra el presente Convenio ha sido convenido como un conjunto de recíprocas contraprestaciones para las partes contratantes, en el supuesto de que la jornada laboral pactada en este artículo no fuera aprobada por la Autoridad laboral nacional competente, AUCONA podrá fijar el horario laboral que estime oportuno, con la única limi-