

MINISTERIO DE TRABAJO

7859

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el V Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Trans World Airlines» (TWA) y su personal contratado.

Visto el V Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Trans World Airlines» (TWA) y su personal contratado... fecha 23 de enero de 1979;

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al V Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Trans World Airlines» (TWA) y su personal contratado, con el texto y documentación complementaria al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 23 de enero de 1979 por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1980;

Resultando que en el artículo 4.º, Revisiones salariales, del Convenio las partes acuerdan revisiones salariales para los años 1979 y 1980 que rebasan los criterios que sobre crecimiento de los salarios establece el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo;

Considerando que por tratarse de una Empresa privada que no alcanza en su ámbito de aplicación a una plantilla superior a 500 trabajadores procede su homologación, sin ulterior trámite, con la advertencia, en su caso, de los efectos que determina el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en su artículo 5.º, 2, en relación con el 6.º y el 7.º;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo 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 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que si bien el Convenio no se ajusta estrictamente a los criterios salariales que señalan las disposiciones del Gobierno sobre política de rentas y empleo, en especial en lo que se refiere a las revisiones de los salarios para los años 1979 y 1980, esto no debe de constituir motivo que impida su homologación, según determina el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, salvadas las advertencias que en esta Resolución se contienen;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el V Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Trans World Airlines» (TWA) y su personal contratado, haciéndoles saber que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, en relación con el 6.º y el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 5 de marzo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la Compañía «Trans World Airlines» (TWA).

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA «TRANS WORLD AIRLINES» (TWA)

CAPITULO PRIMERO

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

Art. 2.º **Ámbito de aplicación personal.**—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales existentes entre la Empresa y su personal contratado.

Art. 3.º **Vigencia.**—El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º **Revisiones salariales.**

4.1. Con efectividad de 1 de enero de 1979, los salarios brutos a 31 de diciembre de 1978 se incrementarán, al menos, en el 16 por 100. Si la diferencia entre el salario inicial a 31 de diciembre de 1978 y el salario inicial a 1 de enero de 1979, según

las tablas salariales adjuntas, es superior a dicho 16 por 100, se aplicará esta última diferencia.

4.2. Con efecto de 1 de julio de 1979 se incrementará el salario bruto en el índice del coste de la vida para el conjunto nacional correspondiente al primer semestre de 1979.

4.3. El 1 de enero de 1980 se incrementará el salario bruto en el índice del coste de la vida para el conjunto nacional correspondiente al segundo semestre de 1979, más 2.000 pesetas para todos los niveles, excepto los niveles 4, 5, 6, 7 y 8, en que la cantidad adicional será de 3.500 pesetas.

4.4. Al 1 de julio de 1980, el salario bruto se incrementará en el índice del coste de la vida para el conjunto nacional correspondiente al primer semestre de 1980.

4.5. La prima de idiomas se computará a efectos del cálculo de los incrementos antes señalados, si bien su importe permanecerá durante la vigencia del presente Convenio en las cuantías que se señalan en el artículo 52, dado que la parte de estos incrementos que corresponda a la prima de idiomas se aplicará al salario base.

4.6. Las expresiones salario bruto, paga, sueldo real y mensualidad en este Convenio se entienden referidas a las retribuciones contenidas en el impreso TWA A-74, que son salario inicial, antigüedad y servicios y prima de idiomas.

4.7. A efectos de simplificación administrativa y de aclaración para el trabajador, en el recibo de salarios aparecerá el concepto de salario inicial, englobando en una sola columna lo que corresponde a salario base y complemento salarial del A-74.

Art. 5.º **Obligatoriedad del Convenio.**—Las partes se comprometen a mantener sin alteración las condiciones económicas durante la vigencia del Convenio, y si por causas de la normativa que pudiese publicarse fueren de imposible cumplimiento, se procederá a la renegociación de las mismas. En las demás condiciones, se aplicará, automáticamente, la normativa que se publique si resulta más favorable para los trabajadores.

Art. 6.º **Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.**—La Comisión Paritaria es aquella cuya misión es conocer de cuantas dudas y diferencias surjan respecto de la aplicación de lo previsto en el presente Convenio.

Se compone de tres miembros elegidos por la Dirección de la Empresa y otros tres elegidos por el Comité de Empresa.

Las reuniones, que no tendrán carácter de necesaria periodicidad, se celebrarán a iniciativa de cualquiera de las partes.

En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria, que podrá ser asistida por personal técnico, elevará a la autoridad competente un informe que contendrá las tesis defendidas por cada una de las partes.

Art. 7.º **Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene.**—De acuerdo con la normativa vigente, se mantiene el actual Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual estará constituido por tres miembros de cada una de las partes.

Art. 8.º **Censo.**—Anualmente, y antes del 1 de diciembre de cada año, se publicará por la Empresa la plantilla, escalafones y relación ordenada del personal por grupos y categorías laborales, donde 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. Categoría y años de servicio.
8. Sueldos reales.
9. Ascensos.
10. 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, previa información documentada al Comité 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 Comité de Empresa y resolverá en definitiva.

Art. 9.º **Garantía personal.**—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. **Organización de la Empresa.**—La dirección y la organización de la Empresa son facultad de la misma, quien actuará de acuerdo con las prerrogativas y limitaciones establecidas por las leyes.

CAPITULO II

Ingresos del personal

Art. 11. **Procedimiento de contratación laboral.**—Los ingresos del personal se efectuarán por la categoría mínima dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

Art. 12. El personal de la Empresa perteneciente a otra especialidad, grupo o categoría tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias que el resto de los candidatos.

Asimismo, tendrán derecho preferente para ingresar, en igualdad de méritos, los hijos y cónyuges de los propios trabajadores, ya estén éstos en activo, jubilados, pensionistas o fallecidos.

Art. 13. 13.1 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 Comité de Empresa.

13.2 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 Comité de Empresa.

13.3 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.
- c) Antigüedad dentro de la Empresa.

Art. 14. El personal fijo de plantilla que sea requerido para prestar servicio militar obligatorio, mantendrá vigente su contrato de trabajo por el mismo tiempo que dure esta situación, percibiendo la mitad de su sueldo real. En el caso de que el empleado en tal situación pudiera prestar sus servicios por media jornada laboral en la Empresa, percibirá la totalidad del sueldo.

Durante dicho período conservará y devengará la antigüedad acumulada en la Empresa y los aumentos por antigüedad durante dicho servicio.

Se reintegrarán a sus puestos de trabajo previa notificación a la Empresa dentro de los dos meses siguientes a la fecha de licenciamiento.

Art. 15. *Período de prueba.*—Se considera que todo empleado admitido está a prueba hasta cumplir satisfactoriamente dicho período, el cual variará, de acuerdo con la categoría del empleado. Los períodos de prueba son los siguientes:

- Personal Técnico: Tres meses.
- Personal Administrativo: Dos meses.
- Especialistas: Un mes.
- Personal Auxiliar: Quince días.

Durante el período 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.

Una vez terminado el período de prueba se considerará al empleado como fijo.

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

Art. 16. *Personal temporal.*

a) Personal de temporada.—La Empresa podrá contratar personal de temporada con una duración máxima de ocho meses, sin posibilidad de prórroga del contrato y con preferencia de contratación para temporadas sucesivas.

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

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

d) El sistema de selección será el mismo que para el personal fijo.

Art. 17. *Personal con capacidad disminuida.*—La Empresa deberá acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias antes de su jubilación, retiro, etcétera, destinándolos a trabajos adecuados a sus condiciones. Si la Empresa tiene puesto disponible para ser colocado en esta situación, tendrá preferencia el trabajador que carezca de subsidio, pensión o medio propio para su sostenimiento. El personal acogido a esta situación especial no excederá nunca del 5 por 100 del total de la categoría respectiva. El trabajador que no se encuentre conforme podrá recurrir ante la Dirección General de Trabajo en los diez días siguientes a la resolución.

CAPITULO III

Horas extraordinarias

Art. 18. Se consideran 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 extra-

ordinario de determinado personal, en cuyo caso éste vendrá obligado a verificarlo, siempre con sujeción a los límites establecidos en la Ley.

Art. 19. El tope máximo fijado para la realización de horas extraordinarias será el que en cada momento señale la legislación vigente.

Art. 20. 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.

Art. 21. Los empleados que ocupen puestos directivos no percibirán retribución por horas extraordinarias, ni se les aplicarán deducciones por ausencias autorizadas.

Art. 22. Todas las horas trabajadas en un día en que no se haya disfrutado de un período de descanso ininterrumpido 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 trabajo en horas extraordinarias, según lo previsto en el artículo 20.

Art. 23. La asistencia a cursos de la especialidad que se desempeñe o especialidades 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.

Art. 24. Las horas extraordinarias no podrán compensarse, en ningún caso, por tiempo libre.

CAPITULO IV

Jornada

Art. 25. La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias, según las modalidades que se especifican en el artículo siguiente, disfrutándose semanalmente dos días de descanso, que serán necesariamente consecutivos, en aquellas estaciones que tengan vuelo diario programado. Al objeto de poder disfrutar el descanso semanal en la forma antes señalada, sin perjuicio del servicio, se conviene expresamente la necesidad de que se trabaje, por el personal que resulte afectado, los domingos que se programen.

Art. 26. Las jornadas de trabajo se ajustarán a una de las modalidades siguientes:

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

Art. 27. Los horarios se someterán a la aprobación de la autoridad competente, previo informe del Comité de Empresa.

Art. 28. Es facultad de la Empresa la programación de las horas de trabajo de cada departamento, con la flexibilidad suficiente para atender el servicio.

Art. 29. Aquellos departamentos que vayan 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.

Art. 30. Todos los turnos de trabajo gozarán de quince minutos de refrigerio, computados dentro de la jornada laboral.

Art. 31. El tiempo dedicado a transporte, aseo y cambio de ropa queda exento del cómputo de jornada, con excepción de aquellos trabajos en los que esté previsto ropa y aseo especial en la normativa de seguridad e higiene.

Art. 32. El empleado que trabaje en un turno continuado de ocho horas que no tenga prevista interrupción para comer de media hora o una hora y prolongase 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. 33. El empleado que trabaje en un turno continuado de ocho horas que tenga prevista una interrupción para comer 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.

Art. 34. Cuando los turnos fijados cubran las horas habituales de comida en el país, es decir, entre las doce y las quince, o las veintiuna y las veintitres horas, la interrupción para comida se concederá entre dichas horas.

Art. 35. Se deberán publicar cuadros horarios individuales, relacionando por escrito los siguientes datos:

1. Nombre del empleado.
2. Horario que le corresponde.
3. Días de descanso semanal de que disfrute.

Para cualquier variación de los horarios de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio.

Art. 36. Cuando los empleados, fuera de su jornada normal de trabajo, sean requeridos a trasladarse a su puesto de trabajo para atender posibles situaciones imprevistas o de emergencia, la jornada de trabajo empezará a computarse como mínimo dos horas antes de su horario programado y se retribuirán como horas extraordinarias.

CAPITULO V

Festivos

Art. 37. Se considerarán días festivos aquellos que lo sean de carácter nacional, local o gremial.

Los domingos se considerarán festivos exclusivamente a efectos económicos y sólo para aquellos empleados que los trabajen.

Art. 38. 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 39.

Art. 39. En el supuesto de que la Empresa 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. 40. 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 de turno especial que corresponda por todas las horas trabajadas por encima de su horario normal de trabajo.

Art. 41. Según las necesidades del servicio, los distintos departamentos podrán funcionar con un personal de guardia reducido y por el número de horas imprescindibles, 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.

En todo caso, el personal programado para trabajar en días festivos y efectúe su trabajo, percibirá la retribución correspondiente a la jornada completa de dicho festivo.

Art. 42. Cuando un empleado haya de trabajar un día no previsto en su régimen de trabajo, se le garantiza en todo caso la percepción de ocho horas extraordinarias, según el tipo que corresponda.

Art. 43. Si un día festivo, por serlo de carácter nacional, local o gremial, coincidiera con el día libre de un empleado, éste librará también el día anterior o posterior al día coincidente.

Art. 44. En aquellos departamentos en que sea imprescindible trabajar en festivos, el servicio se cubrirá mediante rotación entre el personal.

La Empresa observará los días festivos que la Ley señale, así como el día 10 de diciembre, Nuestra Señora de Loreto.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 45. El personal percibirá sus haberes mensualmente, el antepenúltimo 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. 46. El salario estará constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario base y complemento salarial (salario inicial).
2. Antigüedad y servicios, prima de idiomas y primas por turnos especiales.

Art. 47. Todo empleado al servicio de la Empresa percibirá la siguiente remuneración adicional:

1. Una paga mensual el 15 de marzo, de cierre de ejercicio.
2. Una paga mensual el 15 de julio, de vacaciones.
3. Una paga mensual el 15 de diciembre, de Navidad.

Art. 48. No perderán el derecho a estas pagas aquellos empleados que hayan estado ausentes por razones de enfermedad, accidente, vacaciones o permiso extraordinario 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. 49. 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. 50. Cuando un empleado es designado para ocupar un puesto de superior categoría, recibirá una compensación equivalente a:

a) La diferencia entre su sueldo real y el sueldo inicial de la categoría superior a la que fuera asignado, o el 5 por 100 de su sueldo real.

b) Se aplicará la cantidad más beneficiosa al empleado.

Para que un empleado esté obligado a efectuar un trabajo de categoría superior, se le deberá comunicar por escrito.

Art. 51. Todo el personal, con independencia de su horario de trabajo, percibirá en concepto de bonificación alimenticia la cantidad de 225 pesetas por día trabajado durante 1979, y de 250 pesetas durante 1980.

Art. 52. Los empleados percibirán una prima por el idioma inglés, de acuerdo con las siguientes normas:

Conocimiento perfecto del idioma, hablado y escrito, limitado a ciertos cargos directivos, administrativos y secretariado que requieren constantemente redactar correspondencia e informes en inglés, así como traducciones, 1.700 pesetas mensuales.

Buenos conocimientos del idioma, tanto escrito como hablado, limitado a empleados cuyos puestos requieran uso constante del inglés, escrito y hablado, 1.200 pesetas mensuales.

Buenos conocimientos del idioma, tanto escrito como hablado, 950 pesetas mensuales.

Suficientes conocimientos para leer manuales técnicos y correspondencia comercial, 700 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, percibirán una prima de idiomas de 700 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 establecidas en el artículo 47.

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

Art. 53. 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.

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

Art. 54. El personal cuyo centro de trabajo esté radicado en el recinto de un aeropuerto percibirá, en concepto de transporte, la cantidad equivalente al precio del transporte público colectivo que cubra el recorrido ciudad-aeropuerto-ciudad.

Art. 55. 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. 56. Se abonará a los empleados una prima por turno especial de 50 pesetas por cada hora trabajada entre las veintuna 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. 57. Cualquier prima que corresponda por turno especial se considerará como parte del salario normal a efectos del cálculo de horas extraordinarias.

Art. 58. 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

Vacaciones

Art. 59. Todos los empleados en régimen de jornada completa disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Los días festivos a que hace referencia el primer párrafo del artículo 37, que se encuentren comprendidos dentro del período de vacaciones, se descantarán del mismo.

El período anual de vacaciones comprenderá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Art. 60. El calendario de vacaciones deberá estar aprobado por la firma del jefe de cada departamento y será expuesto en los tableros informativos de la Empresa antes del 31 de enero de cada año. Las fechas elegidas podrán ser variadas únicamente de común acuerdo entre cada empleado y su jefe inmediato.

Art. 61. Los empleados podrán empezar y finalizar sus períodos de vacaciones entre sus días libres, sin que tales días libres les puedan ser descontados como de vacaciones.

Art. 62. A la resolución del contrato laboral se abonarán al empleado todos los días de vacaciones que se le adeuden, acumulados durante el año natural precedente y durante el año en curso al valor del salario de la fecha del cese.

Los empleados que a la fecha de iniciación de sus vacaciones no tengan un año completo de servicio a la Empresa, disfrutarán éstas según la siguiente escala:

| Meses de servicio | Días naturales de vacaciones | Meses de servicio | Días naturales de vacaciones |
|-------------------|------------------------------|-------------------|------------------------------|
| 1 | 3 | 7 | 18 |
| 2 | 5 | 8 | 20 |
| 3 | 8 | 9 | 23 |
| 4 | 10 | 10 | 25 |
| 5 | 13 | 11 | 28 |
| 6 | 15 | 12 | 30 |

Art. 63. Tendrán preferencia para la elección de vacaciones los empleados de mayor antigüedad en la Empresa, dentro de cada categoría laboral, agrupándose a estos efectos en los siguientes departamentos: Contabilidad, reservas, tarifas, billetes ciudad, ventas carga, dirección general, comercial, ventas pasajeros, billetes aeropuerto, rampa y control, operaciones, mayordomía, comunicaciones, almacén, mantenimiento vuelo, mantenimiento tierra, carga aeropuerto, telefonistas ciudad, telefonistas aeropuerto, secretarías aeropuerto y teletipistas.

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. 64. Si el empleado, durante el disfrute de sus vacaciones, sufriese internamiento clínico, accidente o enfermedad, lo notificará a la Empresa en el plazo más breve posible, no computándose a efectos de la duración de las mismas el tiempo invertido en estos casos.

Los días de vacación que queden pendientes 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. 65. Las vacaciones podrán fraccionarse en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de diez días.

CAPITULO VIII

Permisos, ausencias por enfermedad, excedencias y ceses

Art. 66. 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:

- Por tiempo de diez días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- 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.
- Para permisos por estudios, obtención de títulos académicos, etc., se estará a lo dispuesto en la sección III, artículo 9.º, de la Ley de Relaciones Laborales.
- 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. 67. La mujer empleada tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del mismo.

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 vivo, a contar desde la fecha del parto.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

Las empleadas tendrán derecho a una interrupción de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos períodos, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 68. 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. En caso de duda o desacuerdo, intervendrá el Comité de Empresa.

Art. 69. A todos los empleados fijos en régimen de jornada completa, se les concederá ausencia por enfermedad pagada, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se podrá exigir al empleado que presente a su superior inmediato prueba satisfactoria de que es incapaz de desempeñar sus obligaciones a causa de la enfermedad o lesiones personales. Tal prueba podrá incluir el informe de un reconocimiento médico o la declaración de su Médico particular o de un Médico de la Empresa, que se podrá exigir independientemente de la duración de la ausencia. En todo caso, se presentará la baja por enfermedad extendida por el facultativo de la Seguridad Social cuando la enfermedad dure más de tres días.

b) La ausencia por enfermedad pagada se fija según la siguiente escala:

Durante el primer año natural, hasta un máximo de treinta días naturales.

Durante el segundo año natural, hasta un máximo de noventa días naturales.

Durante el tercer año natural y sucesivos, hasta un máximo de ciento ochenta días naturales.

c) Cuando una ausencia por enfermedad pagada comprenda días naturales de dos años consecutivos, esta ausencia se considerará referida al primero de dichos años. En este supuesto, será necesario después de esta ausencia haber trabajado, al menos, tres semanas consecutivas para tener derecho a una nueva ausencia por enfermedad pagada.

d) De los días naturales de ausencia pagada a que hace referencia el apartado b) de este artículo, se deducirán los días de descanso semanal inmediatamente anteriores y posteriores a la ausencia por enfermedad, así como los días festivos definidos en el párrafo primero del artículo 37 comprendidos en el período de ausencia.

e) Durante las ausencias debidas a enfermedad o lesiones el empleado 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.

f) La paga correspondiente a la ausencia por enfermedad se computará sobre la base del sueldo real del empleado, incluyendo la prima de idiomas, pero no se incluirá ninguna prima por turnos especiales.

Art. 70. En el caso de accidente de trabajo, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo real y hasta un máximo de dieciocho meses.

Art. 71. El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, de conformidad con la legislación vigente, y de acuerdo con lo siguiente:

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

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

c) Durante el período de excedencia voluntaria el empleado conservará, pero no aumentará, su antigüedad en la Empresa y a efecto del salario.

d) 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 la reincorporación en la misma.

e) Si un empleado solicita reincorporarse a la Empresa y no existiera ninguna vacante dentro de su categoría profesional, se le ofrecerá el primer puesto disponible en una clasificación inferior dentro de su grupo profesional. El empleado podrá elegir entre ocupar dicho puesto inferior, percibiendo el salario correspondiente, o esperar hasta que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, a cuyo efecto tendrá derecho preferente.

Art. 72. Se concederá excedencia forzosa en los supuestos de nombramientos políticos, enfermedad y demás situaciones previstas en la legislación vigente:

a) En los casos de nombramientos políticos, la duración de la excedencia vendrá determinada por la duración del nombramiento. Le será reservado al empleado su puesto de trabajo, hasta su reingreso en la Empresa, sin pérdida de su antigüedad y con derecho a la percepción, a la fecha del reingreso, del sueldo correspondiente, con los aumentos acumulados durante el tiempo que hubiese durado la excedencia.

b) En el supuesto de nombramiento político, el empleado deberá solicitar su reincorporación a la Empresa dentro del mes siguiente a la terminación de su nombramiento.

c) La excedencia, en el caso de nombramientos políticos, se concederá cuando el nombramiento sea de tal naturaleza que resultara incompatible con la permanencia en el empleo y afectara adversamente a la eficacia de su trabajo.

d) La excedencia forzosa por causa de enfermedad se concederá después del vencimiento de la ausencia retribuida por enfermedad. Esta excedencia podrá prorrogarse a petición del empleado.

e) Durante la excedencia por enfermedad, se seguirá acumulando la antigüedad que corresponda, percibiendo el em-

pleado, a la fecha de su reincorporación, si ésta se produce, el sueldo correspondiente con los aumentos que durante el tiempo de excedencia se hubieran producido.

f) Si un empleado, a quien se hubiera concedido excedencia por enfermedad, se reintegrara a su puesto de trabajo dentro de un año desde la fecha de iniciación de dicha excedencia, tendrá derecho a ocupar el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad. Si la reincorporación se produjera después de un año, la readmisión estará sujeta a la existencia de una vacante en su categoría profesional. Si no existiera esta vacante, le será ofrecida la primera que se produzca en una clasificación inferior dentro de su grupo profesional. El empleado podrá elegir entre ocupar esta vacante y percibir el sueldo correspondiente o esperar hasta que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, a cuyos efectos, tendrá derecho preferente.

g) Durante la excedencia por enfermedad, la Empresa podrá comprobar el estado de salud del empleado, a fin de cerciorarse de que no está en condiciones de reintegrarse al trabajo. En caso de desacuerdo, se someterá el caso a la autoridad competente.

h) Si transcurridos cinco años en situación de excedencia forzosa, el empleado continuara imposibilitado de reintegrarse al trabajo, perderá todos sus derechos a reincorporarse en la Empresa.

Art. 73. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito, con quince días de antelación, pudiendo reducirse tal periodo si la vacante se hubiera ocupado antes de manera efectiva, con lo que tendría derecho a percibir todas las percepciones a que hubiere lugar. En caso de no avisar con los días de antelación mencionados, el empleado percibirá la retribución correspondiente a los días por los que no haya preavisado.

Art. 74. 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 servicios, hasta un máximo de seis meses de sueldo.
- c) Aceptar la excedencia por un periodo no menor de un año ni mayor de cinco.

La aceptación de otro empleo durante la excedencia será causa de la anulación de la misma y la empleada quedará en situación de cese, salvo que hubiese solicitado el reintegro y no existiese vacante.

CAPITULO IX

Beneficios sociales

Art. 75. La Empresa concede a los empleados, sin contraprestación alguna de éstos, las siguientes compensaciones que se encuentran contenidas en el folleto conocido como «IDBP», 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. 76. La Empresa tiene establecido para todos los empleados fijos un seguro de accidente, cuyas indemnizaciones se determinan en el folleto denominado «Local National Business Insurance Program», del cual se entregará un ejemplar a cada empleado.

CAPITULO X

Traslados y desplazamientos

Art. 77. Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador.

La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará siempre de armonizar en cuanto sea posible el mejor servicio con los deseos de aquél, evitando los posibles trastornos.

La preferencia para el traslado corresponderá por este orden: La antigüedad dentro de la categoría profesional, circunstancias familiares, condiciones de salud y mayor edad del trabajador.

En el caso a), el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado; en el caso b), se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la Empresa abonará todos los gastos razonables de traslado del trabajador y su familia, previa justificación.

Art. 78. Se entiende por desplazamiento la prestación de servicios fuera de la ciudad donde radique su puesto de trabajo, por un periodo no superior a siete meses.

El tiempo de viaje invertido en dicho desplazamiento será considerado como tiempo de trabajo y compensado según proceda. Asimismo, cada noche pasada fuera de su domicilio por el empleado, se le abonará como compensación una cantidad equivalente al 5 por 100 de su sueldo diario, además de todos los gastos razonables que se produzcan como consecuencia del desplazamiento, de acuerdo con las reglas actualmente establecidas por la Empresa.

Los desplazamientos serán decididos libremente por la Empresa, atendiendo las necesidades del servicio.

Art. 79. La utilización por la Empresa de algunas de las situaciones enunciadas en los artículos anteriores obligará a la misma a notificar por escrito al empleado, con un mínimo de treinta días de antelación y salvo necesidad urgente, su designación, indicando el lugar y el tiempo por el que será desplazado.

La ampliación del tiempo de desplazamiento no podrá efectuarse más que por acuerdo de ambas partes.

Si no hubiera acuerdo, la Empresa está obligada a efectuar, a la mayor urgencia posible, el retorno del empleado a su domicilio habitual.

CAPITULO XI

Comité de Empresa

Art. 80. El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores, de carácter único y unitario, elegido directamente por todos aquellos que presten su trabajo, con dependencia y por cuenta de la Empresa.

Art. 81. La organización y funcionamiento interno del Comité de Empresa es responsabilidad exclusiva de los trabajadores, quienes determinarán libremente la forma más auténtica y fluida de relación entre representantes y representados, garantizando a la Empresa la existencia de interlocutores válidos que mantengan en todo momento el diálogo, la información y la colaboración necesaria.

Art. 82. Los miembros del Comité de Empresa, para asumir con efectividad su doble papel de representantes de los trabajadores e interlocutores válidos ante la Dirección de la Empresa, dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales, o lo que se establezca por la Ley, con carácter individual, que destinarán de forma exclusiva y a iniciativa propia a las necesidades del cargo que ostentan.

Art. 83. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

1. Asumir la representación de todos los trabajadores, así como la defensa colectiva de los mismos, en todo aquello que afecte a la relación laboral con TWA.

2. Velar por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo, pudiendo para ello recabar de la Empresa los datos e información precisa que acredite el cumplimiento o no del mismo. La Empresa, en permanente actitud de colaboración, ofrecerá la información solicitada, siempre que se ajuste a los objetivos de vigilancia enunciados.

3. Designar las personas que formarán parte de la Comisión Paritaria creada conforme al artículo 6.º, en representación de los trabajadores.

4. Proponer las personas que son consideradas aptas para cubrir vacantes, aportando los datos que avalen esta aptitud, de tal forma que se inicie un diálogo con la Dirección de la Empresa, quien en la última decisión tendrá seriamente en consideración las propuestas del Comité.

5. Designar las personas que han de formar parte de la representación social dentro del Comité de Seguridad e Higiene.

6. Negociar el presente Convenio Colectivo, en la parte que corresponda, si se diesen las circunstancias previstas en el último párrafo del artículo 5.º

7. Convocar y presidir las asambleas de trabajadores, las cuales se celebrarán, previa notificación a la Empresa y sin que en ningún caso se pueda perturbar el normal desarrollo del trabajo. Se requerirá autorización expresa de la Empresa para aquellas asambleas que se deseen celebrar durante las horas de trabajo.

8. Informar a sus representantes, ya sea directamente o a través de los escritos que a tal efecto coloquen en el tablón de anuncios existente en cada centro de trabajo.

9. Recibir de la Empresa los criterios objetivos exigidos para cada puesto de trabajo a cubrir, así como del resultado de las pruebas efectuadas con esos criterios.

10. Ser informado de las modificaciones de plantilla que se produzcan a partir de la publicación del censo anual, para ello, la Dirección de la Empresa comunicará por escrito de estas modificaciones.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El contenido del Reglamento de Régimen Interior se adaptará, antes del 1 de agosto de 1979, a las previsiones de este Convenio y describirá las operaciones de la Empresa y funciones desarrolladas por sus empleados.

Segunda.—Se entregará un ejemplar del Convenio a todos los trabajadores de la Empresa.

ESPAÑA

Personal no Directivo

Efectivo 1 enero 1979

| Nivel | Número del puesto | Título del puesto | Clase (*) | Sueldo base mínimo Empresa | Complemento salarial | Sueldo inicial | Sueldo máximo de categoría | Aumento por antigüedad | Prima máxima idioma inglés | Eleg. prima por tercer idioma | |
|-------|-------------------|--|-----------|----------------------------|----------------------|----------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------------|--|
| 1 | 932 | Ayudante servicio de Tierra. | W | 28.250 | 11.300 | 39.550 | 75.145 | 1.580 | 950 | | |
| | 985 | Limpiadora. | W | | | | | | | | |
| | 955 | Ayudante Administrativo. | A | | | | | | | | |
| 2 | 977 | Ordenanza. | W | 31.005 | 12.405 | 43.410 | 82.480 | 1.735 | 950 | | |
| | 960 | Conductor. | W | | | | | | | | |
| 3 | 875 | Azafata. | A | 32.485 | 12.995 | 45.480 | 86.410 | 1.820 | 1.200 | X | |
| | 890 | Telefonista. | A | | | | | | | | |
| 4 | 845 | Operador de teletipo. | T | 35.105 | 14.045 | 49.150 | 93.385 | 1.965 | 950 | | |
| | 731 | Agente Carga Aérea (ciudad). | A | | | | | | | | |
| | 755 | Agente de Transportes. | A | | | | | | | | |
| | 883 | Agente de Mayordomía. | A | | | | | | | | |
| | 867 | Mecánico Comunicaciones Tierra. | T | | | | | | | | |
| | 735 | Mecánico. | W | | | | | | | | |
| | 825 | Agente de Reservas. | A | | | | | | | | |
| | 745 | Operario de Taller. | W | | | | | | | | |
| | 925 | Taquigrafa. | A | | | | | | | | |
| | 920 | Agente de Almacenes. | A | | | | | | | | |
| 5 | 785 | Agente de Ventas de Billetes. | A | 36.730 | 14.695 | 51.425 | 97.710 | 2.055 | 1.200 | X | |
| | 765 | Contable. | A | | | | | | | | |
| | 736 | Oficial analista Costos. | A | | | | | | | | |
| | 730 | Agente de Operaciones. | T | | | | | | | | |
| | 729 | Mecánico A. o P. | W | | | | | | | | |
| | 860 | Secretaría. | A | | | | | | | | |
| | 710 | Agente Superior de Almacén. | A | | | | | | | | |
| | 828 | Agente Superior de Transportes. | A | | | | | | | | |
| | 825 | Agente Superior de Reservas. | A | | | | | | | | |
| | 658 | Agente Superior de Ventas Billetes. | A | | | | | | | | |
| 6 | 754 | Contable «A». | A | 38.440 | 15.375 | 53.815 | 102.250 | 2.155 | 1.200 | | |
| | 886 | Agente Superior de Operaciones. | T | | | | | | | | |
| | 725 | Agente encargado Venta Billetes. | A | | | | | | | | |
| | 674 | Técnico de Comunicaciones Tierra. | T | | | | | | | | |
| | 705 | Agente principal de Transportes. | A | | | | | | | | |
| 7 | 832 | Agente principal de Mayordomía. | A | 40.230 | 16.090 | 56.320 | 107.010 | 2.255 | 1.200 | X | |
| | 750 | Agente principal de Reservas. | A | | | | | | | | |
| | 700 | Agente principal de Billetes. | A | | | | | | | | |
| | 697 | Mecánico con Licencias. | W | | | | | | | | |
| | 707 | Representante de Relaciones con Pasajeros. | A | | | | | | | | |
| | 795 | Secretaría de primera clase. | A | | | | | | | | |
| | 696 | Mecánico principal con Licencias. | W | | | | | | | | |
| | 756 | Agente principal de Operaciones. | T | | | | | | | | |
| 8 | 680 | Representante de Ventas. | A | 42.105 | 16.840 | 58.945 | 111.995 | 2.360 | 1.200 | X | |
| | 690 | Contable de primera clase. | A | | | | | | | | |
| | 732 | Secretaría del Delegado de España. | A | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |

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

Lista de puestos directivos

Efectivo 1 enero 1979

| Nivel | Número del puesto | Título del puesto | Clase (*) | Sueldo base mínimo Empresa | Complemento salarial | Sueldo mensual | | Sueldo anual | | Prima máxima idioma inglés | Eleg. prima por tercer idioma |
|-------|-------------------|---------------------------------------|-----------|----------------------------|----------------------|----------------|---------|--------------|-----------|----------------------------|-------------------------------|
| | | | | | | Mínimo | Máximo | Mínimo | Máximo | | |
| 9 | 570 | Representante Mayordomía. | M | 47.900 | 19.160 | 67.060 | 127.415 | 1.005.900 | 1.911.225 | 1.700 | X |
| | 590 | Representante Superior de Ventas. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 574 | Supervisor de Costos y Análisis. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 537 | Supervisor de Servicios de Carga. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 546 | Supervisor de Ventas de Billetes. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 555 | Supervisor de Servicios de Tierra. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 584 | Supervisor de Servicios de Pasajeros. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 592 | Supervisor de Compras y Almacén. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 530 | Supervisor de Reservas. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 535 | Supervisor Contable. | M | | | | | | | 1.700 | |
| 10 | 523 | Jefe de Mayordomía. | M | 52.145 | 20.860 | 73.005 | 138.710 | 1.095.075 | 2.080.650 | 1.700 | |
| ii | 365 | Supervisor de Mantenimiento. | M | 56.775 | 22.710 | 79.485 | 151.020 | 1.192.275 | 2.265.300 | 1.700 | |
| | 410 | Jefe de Servicios Pasajeros. | M | | | | | | | 1.700 | |
| 12 | 421 | Jefe de Servicios Tierra. | M | 61.820 | 24.730 | 86.550 | 164.445 | 1.298.250 | 2.466.675 | 1.700 | X |
| | 503 | Supervisor de Contabilidad. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 421 | Jefe de Servicios Tierra-MAD. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 494 | Jefe de Ventas Pasajes-MAD. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 536 | Jefe de Reservas y Billetes. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 527 | Jefe de Ventas, AGP., BCN. | M | | | | | | | 1.700 | |
| | 558 | Jefe Servicios Aeropuerto, AGP, BCN. | M | | | | | | | 1.700 | |
| 13 | 433 | Jefe de Ventas y Servicios (carga). | M | 67.320 | 26.930 | 94.250 | 179.075 | 1.413.750 | 2.686.125 | 1.700 | X |
| 14 | 370 | Jefe de Ventas (Pasajes) España. | M | 73.315 | 29.325 | 102.640 | 195.015 | 1.539.600 | 2.925.225 | 1.700 | X |
| 15 | 390 | Jefe Financiero. | M | 84.930 | 33.970 | 118.900 | 225.910 | 1.783.500 | 3.388.650 | 1.700 | |

(*) M: Puestos Directivos.