

Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la Memoria.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En función de la materia de que se trata:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

e) En los referentes a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

En relación a la información recibida por el Comité, éste podrá realizar estudios que remitirá a la Dirección de la Empresa sin que, en ningún caso, tengan los mismos carácter vinculante.

— Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

— Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

— Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

— Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

— Los miembros del Comité de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 41. Vigencia de las normas sobre el ejercicio de los derechos sindicales y de representación.—Ambas partes aceptan el carácter de provisionalidad de estas normas, conviniendo en su sustitución cuando de modo general se regule esta materia por Ley o Reglamento.

La regulación definitiva, una vez conocida la normativa oficial, será estudiada conjuntamente por la Dirección con los representantes de los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se publicase alguna disposición oficial regulando las materias tratadas en este capítulo y todas o alguna de ellas resulta más limitativa que las aquí pactadas, la Empresa se compromete a respetar lo pactado durante la vigencia del Convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Dada la problemática existente en el desarrollo del trabajo a turnos, acentuada por los distintos sistemas de regulación de los mismos en los Centros de trabajo de la Empresa, se ha convenido expresamente la constitución de una Comisión Técnica, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

— Análisis comparativo de los cuadrantes existentes en los tres Centros de trabajo.

— Sistemas de descanso y compensación de los mismos.

— Abono de horas extraordinarias como compensación a descansos no disfrutados por necesidades de servicio.

— Cambios temporales a situaciones en jornada normal.

— Abono de pluses de turnos en casos de doblajes o jornadas extraordinarias de doce horas.

— Cualquiera otra relacionada con el sistema de trabajo a turnos que pudiera presentar problemas en el desarrollo de los mismos, tanto desde el punto de vista de los trabajadores afectados como desde el de la organización del trabajo.

Esta Comisión estará integrada por un especialista de cada Centro de trabajo designado por los respectivos Comités, por

los Jefes de Organización y Formación de cada Centro, siendo presidida por el Jefe de Técnicas de Personal de la Empresa.

Si por cualquier razón pudiera ser conveniente la presencia de algún otro miembro en cualquier reunión de la Comisión, será ésta quien decida sobre su incorporación a los trabajos de la misma.

La Comisión podrá solicitar cuantos informes considere necesarios para la clarificación y mejor desarrollo de estos trabajos, tanto a los Organos de la Empresa como a otros especialistas ajenos a la misma.

Las conclusiones que adopte esta Comisión se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa, quien decidirá sobre su puesta en aplicación, en el bien entendido que cualquier repercusión de tipo económico que pudiera derivarse de las mismas, siempre que no fuesen de carácter reglamentario, entrarían en vigor con efectos al día 1 de enero de 1980.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Quedan suspendidos, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los efectos del artículo 97 del Reglamento de Régimen Interior de ex «Repesa», aplicable en la actualidad a todo el personal de «Enpetrol», en los términos fijados en el artículo 19, párrafos 1.º y 2.º, del Convenio Colectivo de 1976. Artículos éstos que entrarán en vigor en el momento que no existan, por disposiciones de rango superior, limitaciones salariales o pacto colectivo en contrario de las partes.

#### DISPOSICIONES FINALES

1.ª Hasta tanto exista un Reglamento de Régimen Interior único para toda la Empresa, el personal se regirá:

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleo y su Reglamento de Régimen Interior, los trabajadores procedentes de «Repesa».

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y su Reglamento de Régimen Interior modificado, los trabajadores procedentes de «Epcaso».

— Por la Ordenanza de Refino de Petróleos y normas interiores, los trabajadores procedentes de «Entasa».

2.ª Será facultad de la Empresa la contratación de nuevo personal con un nivel inferior al que pudiera corresponderle por aplicación de las tablas aprobadas en este Convenio si, por razones de formación y experiencia del ingresado, fuese aconsejable que el mismo permaneciese en fase de adaptación.

No será de aplicación el nivel de entrada cuando se trate de pasar de la situación de interino o eventual a fijo.

#### ANEXO 1 AL ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO

##### Personal jubilable en el año 1979

El personal que a lo largo del año 1979 cumpla la edad de sesenta años, se clasifica en tres grupos:

- El que ocupa puestos amortizables.
- El que ocupa puestos de plantilla fijados en la estructura, pero que su baja puede ser cubierta mediante acoplamiento sucesivos sin que se produzca un ingreso del exterior.
- El que ocupa puestos de estructura y que su cobertura requiera en última instancia un ingreso del exterior.

Los incluidos en el primero y segundo grupos se jubilarán en las fechas que les corresponda, y para los que ya han cumplido los sesenta años, la jubilación se realizará con efectos, como máximo, al día 1 del próximo mes de junio.

En relación con los del tercer grupo, la Dirección pone de manifiesto que, en el momento actual, está estudiando posibles fórmulas que hagan viable la jubilación de este personal a lo largo del año.

#### ANEXO NUMERO 2 AL ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO

##### Gratificación especial

En el año 1979 se concede al personal del Centro de trabajo de Cartagena que no percibe Valoración de Puestos de Trabajo la cantidad de 4.000 pesetas brutas a percibir en una sola vez. Ambas partes manifiestan que el montante total de esta gratificación está incluido en el incremento de la masa salarial distribuida entre los distintos Centros.

**21829** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el V Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España.

Visto el V Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España,

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo Interprovincial para la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España, con el texto y documentación com-

plementaria; al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 21 de diciembre de 1978 por las partes negociadoras, con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre de 1979;

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

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 disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor del artículo 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 aun cuando los aumentos salariales pactados en este Convenio Colectivo superan los criterios de referencia establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, esto no constituye impedimento para su homologación por tratarse de Empresa en la que no concurren alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 217/1979, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo. Como por otra parte no se observa en sus cláusulas oposición o infracción a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en 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;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el V Convenio Colectivo para la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—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.

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

Madrid, 27 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de la Compañía «British Airways» y su personal contratado en España.

## V CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA «BRITISH AIRWAYS» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Finalidad*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «British Airways» (con domicilio social en Madrid, calle San Bernardo, número 17), y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado español donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centro de trabajo.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que prestando sus servicios en «British Airways», esté sometido a la legislación española, sin perjuicio de la aplicación de aquellos aspectos característicos que correspondan al personal comprendido en el artículo 3, párrafo 1. apartado k, de la vigente Ley de Relaciones Laborales, que se establezcan en las disposiciones que se dicten en la aplicación de tal precepto.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su homologación oficial, pero surtirá efectos desde el 1 de enero de 1979.

El periodo de aplicación de este Convenio será de un año, contado desde el 1 de enero de 1979, y prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie en la debida y reglamentada forma su vigencia por cualesquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualesquiera de sus prórrogas. Si se denunciara el Convenio, se iniciarán seguidamente las deliberaciones para negociar otro nuevo, considerándose prorrogada la vigencia del presente hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio y con los efectos que en el mismo se prevean.

Art. 5.º *Modificaciones e interpretación*.—Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja sobre éste, en cómputo global y anual, a favor del personal incluido en el mismo, será incluida en éste con efectos desde la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 6.º *Garantía personal*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán totalmente a las anteriormente vigentes; no obstante, se respetarán las situaciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, represente

una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible. Por lo tanto, si cualquiera de sus partes esenciales quedara sin efecto por disposición de cualquier rango, se entendera derogado en su totalidad, debiendo iniciarse de inmediato la negociación de un nuevo Convenio.

Expresamente se establece que el carácter de parte esencial de este Convenio, de lo dispuesto en el artículo 15, no puede ser objeto de discusión.

Art. 8.º *Ingreso*.—La contratación de nuevo personal se realizará por la Empresa, previo al establecimiento de las condiciones y pruebas técnicas, experiencias, etc., que se determinen conjunta y previamente con la representación sindical.

Se emplearán en igualdad de aptitudes, con preferencia al personal de nacionalidad española y a los familiares de los empleados, tanto en activo como jubilados, de «British Airways».

Los periodos de prueba, de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales en su artículo 17, serán de dos semanas para el personal no cualificado, entendiéndose por tal el de los niveles uno y dos; de tres, para los demás profesionales, excepto los técnicos titulados, cuya duración será de seis meses.

Art. 9.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral será:

a) De cuarenta horas semanales distribuidas en cinco días consecutivos durante los meses de octubre a junio, ambos inclusive.

b) De treinta y seis horas semanales, distribuidas en cinco días consecutivos, durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive.

Art. 10. *Horario*.—El horario de trabajo será:

a) Para el personal de las Oficinas Centrales de San Bernardo, 17, el horario se establecerá por acuerdo de ambas partes.

b) Para el personal de Billetes y Reservas, consistente en jornada fraccionada de nueve a diecisiete treinta o de nueve treinta a dieciocho, de lunes a viernes, estableciéndose dos turnos para asegurar que se cubra de nueve a dieciocho horas diarias.

c) Para el personal de Promoción de Ventas y Marketing, de nueve horas a diecisiete treinta horas en jornada fraccionada de lunes a viernes.

d) Para el personal de aeropuertos, según el régimen de turnos que se establezca por la comisión paritaria nombrada al efecto.

Art. 11. *Descanso*:

a) Personal de aeropuertos: Dentro de la jornada laboral habrá un descanso de media hora por día para las comidas, que se considerará como tiempo trabajado. Como norma este descanso debe ser dentro de la jornada, es decir, ni la primera ni la última media hora del turno.

b) Personal de Promoción de Ventas, Marketing, Billetes y Reservas: Dentro de la jornada laboral habrá un descanso de una hora por día para la comida, de la que se considerará media hora como tiempo trabajado y media hora como descanso no retribuido.

Art. 12. *Jornada intensiva*.—Se respetará la jornada intensiva de ocho horas a quince horas, de lunes a viernes, durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, a las personas y Departamentos que hasta la fecha las han venido disfrutando.

Art. 13. *Régimen de turnos*.—Se acordarán los turnos con las comisiones paritarias establecidas con este fin en cada aeropuerto. Debido al carácter de servicio público de la Empresa, se reconoce mutuamente que los turnos deben de cubrir todos los servicios de vuelo.

Los turnos se estudiarán con las comisiones paritarias, con la máxima antelación posible, normalmente antes de cada estación de tráfico, verano o invierno, pero habrá que tener en cuenta en algunos aeropuertos la variación en los horarios en los primeros y últimos meses del verano, que pueda requerir la publicación de turnos para cada mes.

Se acuerda también que, en caso de cambios en los horarios de vuelo a corto plazo, prestar la máxima agilidad en acordar los cambios de turnos necesarios.

Los turnos más o menos favorables serán distribuidos proporcionalmente entre los empleados de similares categorías y calificaciones en cada sección.

En el aeropuerto de Palma, la Comisión acordará un sistema de turnos mensual y la Compañía dará una compensación a cualquier empleado que sufra una desventaja en las condiciones de trabajo con respecto al Convenio Colectivo.

Art. 14. *Retribución*.—La retribución del Convenio se compone de dos partes:

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

Nivel	Categoría	Sueldo básico	Prima de actividad
1	Botones .....	18.984	12.656
2	Peón/mozo .....	24.104	16.069
3	Auxiliar .....	25.200	16.800
4	Oficial 2. <sup>a</sup> .....	32.899	21.933
5	Oficial 2. <sup>a</sup> (Esp.) .....	34.033	22.689
6	Oficial 1. <sup>a</sup> .....	36.377	24.251
7	Oficial 1. <sup>a</sup> (Esp.) .....	38.191	25.461
8	Jefe 2. <sup>a</sup> .....	40.146	26.764
9	Jefe 1. <sup>o</sup> .....	42.037	28.024
10	Jefe Sup. 4. <sup>o</sup> .....	46.659	31.106
11	Jefe Sup. 3. <sup>o</sup> .....	49.306	32.871
T3	Conductor II .....	25.200	16.800
T4	Conductor I .....	32.899	21.933
T5	Oficial 2. <sup>a</sup> (Esp.) .....	34.033	22.689
	Conductor (Esp.) II .....		
T6	Oficial 1. <sup>a</sup> .....	36.377	24.251
	Conductor (Esp.) I .....		
T7	Oficial 1. <sup>a</sup> (Esp.) .....	38.191	25.461
T7A	Oficial 1. <sup>a</sup> (Esp.) .....	39.081	26.054
T8	Jefe 2. <sup>a</sup> .....	40.146	26.764
T9	Jefe 1. <sup>a</sup> .....	43.564	29.043
T10	Jefe Sup. 4. <sup>o</sup> .....	45.055	30.036
T11	Jefe Sup. 3. <sup>o</sup> .....	47.328	31.552

Art. 15. *Revisiones periódicas.*—Con efectos de 1 de julio de 1979 la tabla de retribución del artículo 14 del presente Convenio se incrementará en el porcentaje de aumento experimentado por el índice general del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, siempre que este aumento sea más de 5 por 100.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de la jornada establecida en el artículo 9.<sup>o</sup>

A este respecto se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá conjuntamente a la Empresa y a la representación sindical, siendo éstas de libre aceptación por el trabajador, a excepción de los casos de emergencia. En todo caso, en la designación de un empleado para realizar horas extraordinarias, se tendrán en cuenta las calificaciones exigibles a quien debe atender los distintos tipos de trabajo.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

— Las horas extraordinarias nocturnas trabajadas en domingos o festivos, con un recargo del 120 por 100 sobre el salario-hora.

— Las horas nocturnas trabajadas en días laborables se abonarán con un recargo del 80 por 100 sobre el salario-hora.

— Las horas diurnas trabajadas en domingos o festivos se abonarán con un recargo del 90 por 100 sobre el salario-hora.

— Las horas diurnas trabajadas en días laborables se trabajarán sin recargo las tres primeras y se abonará con un recargo del 50 por 100 sobre el salario-hora las que excedan de tres semanales.

Tendrán consideración de nocturnas las horas trabajadas entre las veintiuna horas y las nueve horas.

Los puestos encuadrados en niveles 8-11 pueden ser compensados por la realización de horas extraordinarias, trabajo nocturno y festivo con un complemento (percibido en 12 pagas) en vez de las retribuciones enumeradas en este artículo y en los artículos 17 y 18. Este sistema es de libre acuerdo entre cada empleado y la Empresa. El sistema puede ser extendido a empleados en otros niveles igualmente por mutuo acuerdo.

Art. 17. *Trabajo nocturno.*—Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintiuna horas y las seis horas, cuando no se realicen horas extraordinarias, y entre las veintiuna horas y las nueve horas cuando se realicen éstas.

Para el personal que realice este trabajo la retribución será con un 40 por 100 de aumento sobre el salario-hora.

Art. 18. *Trabajo en días festivos.*—Se considerará festivo el trabajo realizado en domingos o días festivos, entre las cero horas y un minuto y las veinticuatro horas.

Todo el personal que realice turnos festivos percibirá, además de su retribución de Convenio, un 50 por 100 sobre dicha retribución en proporción al número de horas ordinarias que tengan dicha consideración de prestadas en días festivos. Los festivos no domingos se abonarán como horas extraordinarias, no pudiendo compensarse con días libres.

Art. 19. *Antigüedad.*—La antigüedad correspondiente a trienios devengados antes del 31 de diciembre de 1978 se pagará al personal, teniendo en cuenta la cuantía anual percibida por tal concepto al 31 de diciembre de 1978, con un aumento del 11 por 100.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 15 se llevara a cabo en las revisiones periódicas incrementos en la

tabla salarial, la cuantía percibida hasta ese momento por antigüedad experimentará idéntico incremento que la aludida tabla, por la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15 de este Convenio.

El trabajador que cumpla un trienio a partir de 1 de enero de 1979 percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía de 7,5 por 100 cada uno de la retribución del Convenio de la respectiva categoría ocupada durante los tres años inmediatos anteriores. En caso de cambio de categoría durante un trienio, se aplicará el porcentaje al sueldo real medio de los tres años.

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

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias y beneficios.*—Los trabajadores continuarán percibiendo, con carácter extraordinario, una gratificación en 15 de marzo, 15 de julio y otra en 15 de diciembre de cada año, consistentes en una mensualidad de salario correspondiente al mes anterior a la paga, con excepción de las horas extraordinarias y pluses de nocturnidad o festivos y las primas enumeradas en los artículos 30 y 31.

Al personal temporero le corresponde las mismas pagas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Igualmente se abonarán las pagas extraordinarias proporcionalmente en casos de ingresos o ceses durante el transcurso de un semestre, a cuyo fin se imputarán al primer semestre las pagas de marzo y de julio, y al segundo semestre, la de diciembre.

Art. 21. *Ascensos.*—Los ascensos se efectuarán a partir del nivel 3 en la forma siguiente:

Administrativos:

Nivel 3, Auxiliar, a nivel 4; después de un año de servicio satisfactorio.

Nivel 4, Oficial segundo, a nivel 5; después de un año en nivel 4 servicio y/o asistencia a cursos satisfactorios.

Nivel 5, Oficial segundo (Esp.), a nivel 6; después de tres años en nivel 5 servicio y/o asistencia a cursos satisfactorios.

Nivel 6, Oficial primero, a nivel 7; después de cuatro años en nivel 6. Concurso para ascender dos personas cada año.

Empleados de billeteaje o reservas pueden ascender de nivel 6 a nivel 7 una vez aprobado un examen después del curso de AFT o equivalente.

Los empleados multifuncionales en Alicante, Málaga y Palma pasarán a nivel 7 una vez que hayan hecho los cursillos que les capacite para ello.

Los ascensos a niveles 8 en adelante dependen de la existencia de vacantes.

Conductores:

Nivel 3 a nivel 4, después de un año o al tener y utilizar permiso de conducir de primera.

Nivel 4 a nivel 5, después de cuatro años en nivel 4.

Nivel 5 a nivel 6, después de diez años en nivel 5, o catorce años entre los niveles 4 y 5.

Almacén:

Nivel 5 a nivel 6, después de diez años en nivel 5, o catorce años entre los niveles 4 y 5.

Operarios Aeronáuticos:

Nivel T5 a nivel T6, al conseguir autorización de P. D. C.

Nivel T6 a nivel T7, al conseguir autorización T. A. T.

Nivel T7 a nivel T8, al conseguir T. A. T. más delegación.

Nivel T8 a nivel T9, al conseguir una licencia.

Nivel T9 a nivel T1, al conseguir dos licencias.

Se creará una Comisión Paritaria Empresa/representación sindical para tratar de los ascensos.

Art. 22. *Vacaciones anuales retribuidas.*—La duración de las vacaciones será de treinta días naturales por año, y se adicionarán los siguientes días:

a) Al cumplir diez años de antigüedad, un día natural más.

b) Por cada tres años posteriores a esos diez, un día natural más, con un tope máximo de treinta y cinco días naturales.

Para el personal temporero las vacaciones serán de treinta días naturales por año, en proporción al tiempo trabajado.

Art. 23. *Turnos de vacaciones.*—El disfrute de las vacaciones se realizará según lo que a continuación se establece:

a) Al menos quince días naturales podrán disfrutarse en los meses de julio a septiembre, inclusive, pudiendo los trabajadores intercambiarse sus derechos entre sí.

b) El cuadro de distribución de las vacaciones será publicado por la Compañía, oída la representación sindical, durante el mes de abril. Para su confección se tendrán en cuenta las peticiones del personal, la antigüedad y la rotación para determinar las prioridades.

Art. 24. *Permisos o licencias:*

A) *Retribuidos.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con su salario real en los siguientes casos:

1. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos y/o políticos. La Empresa dará especial consideración a los casos de parientes lejanos y amistades estrechas.

2. Dos días laborables en caso de enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos, hermanos y abuelos.

3. Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos y/o políticos.

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

4. Doce días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

5. Para el cumplimiento de funciones sindicales, según la legislación vigente.

6. El trabajador que padezca una situación psíquica que haga incompatible el desarrollo de sus tareas podrá solicitar licencia retribuida mientras dure tal situación, previo informe facultativo. La Dirección se reserva no obstante la concesión o no de esta licencia, oída la representación sindical.

B) *No retribuidos.*—El personal podrá obtener permiso no retribuido si existen causas debidamente justificadas. Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de ocho días y su duración no podrá exceder de un mes cada año. Su concesión, si procede, se hará por la Empresa previa consulta y aceptación por la representación sindical.

Tanto en los permisos retribuidos como en los no retribuidos, el trabajador seguirá teniendo derecho a billetes de avión según las normas en vigor.

Art. 25. *Excedencias.*—Las excedencias se concederán según lo que establece la Legislación, y en todo caso, el reingreso del trabajador se hará en la misma categoría y nivel profesional que disfrutaba.

El trabajador podrá solicitar excedencia por el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones sindicales, cuando fuera designado para puestos directivos del sindicato a que pertenezca.

Art. 28. *Compensación por comidas:*

Personal empleado en aeropuertos.—Todo el trabajador que por razones de servicio (jornada, turno o prolongación del mismo) se encuentre trabajando en las horas habituales de comer, será compensado del gasto que tenga que realizar, con el abono de cantidad de acuerdo con las siguientes condiciones:

Desayuno, estando de servicio entre las cinco treinta y las siete horas.

Comida, estando de servicio entre las trece y las quince horas.

Cena, estando de servicio entre las veintiuna horas y las tres horas.

El tiempo de descanso para efectuar las diferentes comidas será:

Desayuno, un cuarto de hora computable dentro de la jornada.

Comida, media hora computable dentro de la jornada.

Cena, media hora computable dentro de la jornada.

Las cantidades a abonar serán:

Desayuno, 75 pesetas.

Comida, 200 pesetas.

Cena, 200 pesetas.

Personal empleado en la ciudad.—El empleado trabajando en jornada fraccionada con una hora para comer percibirá una compensación por comida de 200 pesetas.

El tiempo de descanso para efectuar la comida será de una hora, de la que media hora es computable dentro de la jornada.

Art. 27. *Salidas, viajes y compensación de gastos.*—Todo trabajador que por necesidades del trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique su centro de trabajo, en función de las comidas y/o alojamiento que deba hacer fuera de su domicilio o lugar habitual, tendrá derecho a lo siguiente:

Viajes dentro del Estado español:

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

b) A que se le abonen 550 pesetas por cada comida y 650 pesetas para cada cena.

c) A que se le abonen 170 pesetas por cada día, en concepto de gastos de bolsillo.

d) En caso de no estar incluido el desayuno en la factura del hotel, se le abonarán 100 pesetas por ese concepto.

e) Una revisión está pendiente sobre estas cifras.

Viajes a otros países.—A que se le abonen las dietas de acuerdo con los «Staff Regulations» vigentes, publicados para

cada país, en compensación de los gastos que haya de efectuar. Tanto las cantidades abonadas por viajes dentro del Estado español como para las de otros países se revisarán al menos semestralmente.

Art. 28. *Traslados.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente.

La Compañía se compromete a no efectuar ningún traslado forzoso.

Cuando el traslado no sea permanente se aplicará el artículo 27.

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

a) A petición del personal. En este caso se requerirá solicitud escrita del interesado a la Dirección. Una vez concedido el traslado la Dirección asignará al interesado la categoría y salarios en su nuevo destino, sin que por ello exista derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y empleado.

Sin perjuicio de los acuerdos a que en cada caso se llegue, se establece que en estos casos de traslado se abonarán como mínimo las siguientes sumas:

Trabajadores solteros, 250.000 pesetas.

Trabajadores casados, 350.000 pesetas.

En todo traslado la Compañía facilitará los pasajes del empleado y de las personas a su cargo, y se pagará dos meses de salario básico y catorce días de dietas y acomodación de hotel.

Art. 29. *Transportes.*—Los transportes que se vean obligados a efectuar aquellos empleados que prestan sus servicios en aeropuertos, y en consideración a las diversas peculiaridades que concurren en cada localidad, se acomodarán a las siguientes normas:

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

2. En caso de que no existieran los medios de transporte señalados en el número 1, habrán de utilizarse, con prioridad absoluta, los transportes públicos, siendo de cargo de la Compañía el abono de los gastos que se ocasionan.

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

Art. 30. *Primas por idiomas y trabajos especiales:*

Idiomas.—La prima por idioma será aplicable tan solo a los empleados que además de hablar inglés y español (idiomas por los que no se abonará cantidad alguna) hablen francés, alemán o italiano con la fluidez necesaria para mantener conversaciones con el público, sujetos a que sean utilizados en su trabajo, sea a petición de la Empresa sea por estar en contacto directo con el público, en la cuantía de 1.000 pesetas al mes por cada uno de ellos durante doce meses de año. La prima estará sujeta a la realización de un examen para establecer competencia.

Babs.—El personal que preste sus servicios en computadores aplicados al sistema electrónico de reservas percibirá la cantidad de 1.110 pesetas al mes.

Suplencia de mando.—Una prima por suplencia de mando, o para realizar un trabajo de categoría superior, será abonada siempre que la suplencia tenga una duración de, al menos, diez días laborables, y que la suplencia o realización se lleve a cabo por designación de la Empresa, efectuada con anterioridad al momento de iniciar efectivamente tal suplencia.

Mecánicos.—Los Mecánicos que efectúen trámites en la Aduana recibirán como complemento salarial de puesto de trabajo una gratificación de 1.000 pesetas al mes.

Art. 31. *Uniformes.*—La Empresa puede exigir a su personal el uso de uniforme facilitado por la Compañía.

En general, el uniforme facilitado será:

a) Para mujeres: Chaqueta, falda, blusa, medias, zapatos, gabardina o abrigo, casquete.

b) Para hombres: Chaqueta, camisas, pantalones, gabardina o impermeable, gorra.

c) Para almacenero: Dos guardapolvos.

El personal requerido para usar uniforme y el personal de Promoción de Ventas (Representante de Ventas/Vendedores) percibirán una cantidad fija de 300 pesetas al mes (3.600 pesetas al año), en compensación del gasto que han de efectuar para el mantenimiento y limpieza de ropa y provisión de accesorios.

Art. 32. *Incapacidad laboral.*—En caso de enfermedad, lesión o accidente serán de aplicación las normas de la Seguridad Social, siendo la obligación y responsabilidad del personal la obtención y envío a la Empresa, para justificar su ausencia, de los impresos oficiales de baja (a partir del séptimo día para

los empleados con más de tres años de servicio), confirmaciones y altas, los que deberán llegar a la Empresa a su debido tiempo.

El personal tendrá derecho a reserva del puesto mientras dure la situación de incapacidad laboral transitoria.

Además de las normas reglamentarias serán aplicables las siguientes:

— El personal en período de prueba y personal temporero percibirá exclusivamente la prestación de la Seguridad Social.

— El restante personal podrá ver aumentadas sus prestaciones de la Seguridad Social, con cargo a la Compañía, en la forma siguiente:

— Para el personal con menos de tres años de servicio, hasta el sueldo completo durante nueve meses.

— Para personal con menos de cinco años de servicios pero más de tres, hasta sueldo completo durante doce meses.

— Para personal con más de cinco años de servicio, hasta sueldo completo durante dieciocho meses.

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

Las mujeres trabajadoras que se encuentren en situación de descanso laboral por parto, al amparo del artículo 25, párrafo 4.º, de la vigente Ley de Relaciones Laborales, tendrán estos derechos a condición de que se reincorporen después de la ausencia de catorce semanas en total que les corresponde por un período de al menos seis meses; en otro caso recibirán solamente las prestaciones de la Seguridad Social.

Art. 33. *Jubilación.*—La Empresa y la representación sindical estudiarán las condiciones complementarias a las de la Seguridad Social, a establecer con la intención de asegurar una pensión vitalicia adecuada. El personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad.

Art. 34. *Seguro por incapacidad.*—La Empresa se compromete a incluir la incapacidad permanente en la póliza de seguro de vida actualmente vigente. La póliza será exhibida a la representación sindical dentro del plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 35. *Prestaciones sociales.*—La Empresa concederá las prestaciones sociales siguientes:

1. Primas a favor de hijos subnormales o minusválidos por cuantía del 50 por 100 del coste del Colegio de tales hijos.

2. Servicio de reconocimiento médico anual. La Empresa estudiará la posibilidad de incluir la Odontología en este reconocimiento.

Art. 36. *Formación profesional y asistencia a cursillos.*—Cuando un trabajador se ausente de España para realizar un cursillo, y mientras tanto exista un día festivo en España, se le concederá al regreso un día laborable de descanso.

Art. 37. *Terminación de derechos.*—Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores de «British Airways» cesarán en la fecha de terminación de su trabajo, salvo los que se refieren a la jubilación, en cuya situación la Compañía seguirá concediendo billetes de tarifa reducida.

Art. 38. *Pagos y cobros.*—El personal que realice cobros y pagos en nombre de la Empresa, como misión de su trabajo, tendrá la responsabilidad de avisar inmediatamente a su Jefe de cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea en excedente o en déficit, indistintamente. La Compañía no requerirá a los empleados para que se hagan cargo de estas irregularidades.

Art. 39. *Pago de haberes.*—Por motivos de seguridad, el personal percibirá sus haberes de acuerdo con el Real Decreto-ley 39/1978. Los haberes variables los percibirá juntamente con los fijos del mes siguiente al que aquellos correspondan.

Art. 40. *Disposición derogatoria.*—El presente Convenio anula y sustituye al anterior Convenio vigente.

Art. 41. *Comisión Mixta.*—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, que mediante el presente Convenio se obligan, así como para su interpretación, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión Mixta de vigilancia, que tendrá su domicilio en el Sindicato Mayoritario de la Empresa, que en el momento de la firma del Convenio es la Unión General de Trabajadores.

Esta Comisión estará compuesta por tres Vocales titulares y tres Vocales suplentes por cada parte, y celebrará sus reuniones en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

Art. 42. *Representación sindical.* La representación sindical en la Empresa le corresponde al Comité de Empresa, los delegados de personal y a las Secciones Sindicales con una representación mínima en la Empresa de un 20 por 100 de afiliación y pertenecientes a organizaciones sindicales de ámbito estatal, los cuales podrán negociar los Convenios Colectivos o condiciones de trabajo en exclusiva, cuando los trabajadores así lo establezcan.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21830

ORDEN de 10 de julio de 1979 sobre levantamiento de suspensión del derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación de toda clase de sustancias minerales, excepto radiactivos, carbón e hidrocarburos, en las provincias de Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, y de la zona de reserva provisional a favor del Estado denominada «Fuerteventura», comprendida en la isla de Fuerteventura, de la provincia de Las Palmas.

Ilmo. Sr.: Por Resolución de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción de 18 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de abril), quedó suspendido el derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación, de toda clase de sustancias minerales, excepto radiactivos, carbón e hidrocarburos, en las provincias de Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife, afectando a toda su superficie formada por las correspondientes islas.

Posteriormente, por Orden ministerial de 26 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio), se estableció la reserva provisional a favor del Estado para investigación de toda clase de sustancias minerales, excluidos los radiactivos, carbón e hidrocarburos, en la zona denominada «Fuerteventura», comprendida en la isla de Fuerteventura, de la provincia de Las Palmas, cuya delimitación se definía expresamente en la citada Orden.

En el momento actual, dadas las circunstancias que concurren en las áreas expresadas, se estima aconsejable proceder al levantamiento de la suspensión y reserva citada, adecuándose de este modo la situación de las mismas a los preceptos de la legislación vigente.

A tales efectos, y en aplicación de la Ley de Minas 22/1973, de 21 de julio, y el Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, efectuada la tramitación del expediente con observancia de las normas reglamentarias en vigor durante el período de su procedimiento, se hace preciso adoptar la disposición pertinente.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Levantar la suspensión del derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación de toda clase de sustancias minerales, excepto radiactivos, carbón e hidrocarburos, dispuesta por Resolución de la entonces Dirección General de Minas, de fecha 18 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de abril), en las provincias de Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife, según se especifica en la citada Resolución, admitiéndose, por tanto, nuevas peticiones con arreglo a la legislación vigente, en las áreas no afectadas por otros derechos mineros, que correspondan a la sección C).

Segundo.—Declarar cancelado el expediente a que se refiere el número anterior, procediéndose al archivo de todas las actuaciones practicadas.

Tercero.—Se levanta la reserva provisional a favor del Estado para investigación de toda clase de sustancias minerales, excluidos los radiactivos, carbón e hidrocarburos, establecida por Orden ministerial de 26 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio), en la zona denominada «Fuerteventura», comprendida en la isla de Fuerteventura, de la provincia de Las Palmas, según el perímetro determinado por arcos de meridianos referidos al de Madrid, y de paralelos formados por la unión de los siguientes vértices expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1	10° 22' Oeste	28° 46' Norte
Vértice 2	10° 07' Oeste	28° 46' Norte
Vértice 3	10° 07' Oeste	28° 09' Norte
Vértice 4	10° 30' Oeste	28° 09' Norte
Vértice 5	10° 30' Oeste	28° 02' Norte
Vértice 6	10° 50' Oeste	28° 02' Norte
Vértice 7	10° 50' Oeste	28° 13' Norte
Vértice 8	10° 33' Oeste	28° 13' Norte
Vértice 9	10° 33' Oeste	28° 25' Norte
Vértice 10	10° 28' Oeste	28° 25' Norte
Vértice 11	10° 28' Oeste	28° 35' Norte
Vértice 12	10° 22' Oeste	28° 35' Norte