

Además, en el caso de ser llamado, se abonarán tres horas normales, más las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán tres horas normales más las trabajadas como extras.

Plus de tóxicos, penosos y peligrosos

La Empresa abonará al personal que le corresponda su percepción, en concepto de plus de tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias equivalentes a las mensualidades siguientes:

Grupo 10 de obra: 5.000 pesetas brutas.
Grupo 9 de obra: 6.350 pesetas brutas.
Resto del personal de obra: 7.100 pesetas brutas.

Plus de turnos

Incremento hora: 30 pesetas brutas.

Plus de nocturnidad

Incremento hora: 55 pesetas brutas.

Paga de beneficios

Para el año 1979, pagaderas en febrero de 1980: 7.889 pesetas brutas.

Tablas salariales

Grupo	Salario mensual bruto		Horas extras	
	Salario base	Plus T. P. P.	Dos primeras	Nocturnas y festivas
1	71.318			
2	68.120	7.100	524	721
3	61.387	7.100	524	721
4	57.442	7.100	524	721
5	53.489	7.100	524	721
6	48.399	7.100	423	640
7	44.033	7.100	384	616
8	39.300	7.100	380	493
9	30.493	6.350	360	453
10	25.000	5.000	300	390

18116

rección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 11 de junio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores, que fue suscrito el día 15 de enero de 1980 por la representación de la Empresa y la del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre de Convenios Colectivos y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la citada Ley 38/1973, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «British Airways» y sus trabajadores, suscrito el día 15 de enero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe

recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 11 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways» y sus trabajadores.

VI CONVENIO COLECTIVO 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 Estatuto del Trabajador.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980 y finalizará el 31 de diciembre de 1981.

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 entenderá 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 pudiese 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 serán de acuerdo con el Estatuto del Trabajador.

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 cinco horas semanales distribuidos en cinco días consecutivos durante los meses de julio a septiembre, ambos incluidos.

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

a) Para el personal de las oficinas centrales de San Bernardo, 17, de ocho a dieciséis, de lunes a viernes, en los meses de invierno, y de ocho a quince, de lunes a viernes, en los meses de verano.

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.

e) Para el personal de Almacén, jornada continuada de nueve a diecisiete horas, de lunes a viernes.

Art. 11. *Descanso*:

a) Personal de Aeropuertos y Almacén.—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 de turno.

b) Personal de promoción y 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 la 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 es-

tación 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.

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

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

Los pagos de haberes se efectuará el día 25 de cada mes.

Nivel	Categoría	Sueldo básico	Prima de actividad	Total
<i>Administrativos</i>				
1	Botones	22.305	14.870	37.175
2	Peón/Mozo	28.321	18.880	47.201
3	Auxiliar	29.608	19.739	49.347
4	Oficial de segunda	38.654	25.770	64.424
5	Oficial de segunda (Esp.)	39.987	26.658	66.645
6	Oficial de primera	42.740	28.494	71.234
7	Oficial de primera (Esp.)	44.872	29.915	74.787
8	Jefe de segunda	47.168	31.448	78.614
9	Jefe de primera	49.390	32.927	82.317
10	Jefe Superior de cuarta	54.821	36.548	91.369
11	Jefe Superior de tercera	57.932	38.621	96.553
12	Jefe Superior de segunda	61.101	40.734	101.835
<i>Conductores</i>				
D1	Conductor II	28.608	19.739	49.347
D2	Conductor I	38.654	25.770	64.424
D3	Conductor II (Esp.)	39.987	26.658	66.645
D4	Conductor I (Esp.)	42.740	28.494	71.234
<i>Mecánicos</i>				
T1	Oficial de segunda	39.987	26.658	66.645
T2*	Oficial de primera	43.033	28.689	71.722
T3	Jefe de segunda	48.618	32.412	81.030
T4	Jefe de primera	53.217	35.478	88.695
T5	Jefe de primera (dos licencias)	54.531	36.354	90.885
T6	Jefe Superior	57.159	38.106	95.265

* Los dos empleados anteriormente encuadrados en la escala T7 serán encuadrados en una escala especial T2A con diferencia de 3.553 pesetas.

Art. 15. *Revisión semestral.*—Con efectividad desde el 1 de julio de 1980 la tabla de retribución se incrementará automáticamente en el porcentaje de aumento experimentado por el I. P. C. elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, siendo las fechas de revisión el 1 de julio de 1980, 1 de enero de 1981 y 1 de julio de 1981.

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

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 tendrá 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 abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario-hora.

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

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 domingo o días festivos entre las cero horas 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.

El día 10 de diciembre (Virgen de Loreto) se considera día festivo sin derecho a ninguna compensación económica sino compensable por un día libre.

Art. 19. *Antigüedad.*—La antigüedad correspondiente a trienios devengados antes del 31 de diciembre de 1979, se pagará al personal teniendo en cuenta la cuantía anual percibida por tal concepto al 31 de diciembre de 1979, con un aumento del 8,5 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 del 1 de enero de 1980, 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 al 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.

Los empleados que entren en nómina en o después del 1 de enero de 1980 percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 7,5 por 100 cada uno, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador, manteniendo el sistema de cómputo igual con los otros empleados.

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias y beneficios.*—Los trabajadores continuarán percibiendo con carácter extraordinario una gratificación el 15 de marzo, 15 de julio y 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 el artículo 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 trimestre la paga de julio y al segundo la de diciembre.

La paga de marzo se computará sobre el período de abril del año anterior a marzo del siguiente año.

Se establece una prima de 15.000 pesetas a la firma del presente Convenio.

Art. 21. Ascensos:

Administrativos (Tráfico, Cargo, Ventas y Marketing, Contabilidad y Administración).

Los ascensos se efectuarán a partir del nivel 3 en la forma siguiente:

Nivel 3 (Auxiliar).—Ascenso a nivel 4 después de formación básica y un año de servicio satisfactorio.

Nivel 4 (Oficial 2.º).—Ascenso a nivel 5 después de, al menos, un año de servicio satisfactorio en nivel 4 y sujeto a la asistencia satisfactoria a cursos en el Reino Unido. Los empleados de Contabilidad tendrán una formación profesional y examen local.

Nivel 5 (Oficial 2.º especializado).—Ascenso a nivel 6 será después de tres años de servicio satisfactorio en nivel 5 y sujeto a la asistencia satisfactoria a cursos especializados. Los empleados de Contabilidad tendrán formación profesional y examen local.

Nivel 6 (Oficial 1.º).—Ascenso a nivel 7 para los empleados de Ventas y Marketing será al completar con resultado satisfactorio un curso de nivel superior y especializado en Londres. Ascenso de nivel 6 a nivel 7 para otros Administrativos será por medio de un concurso después de cuatro años de servicio en nivel 6.

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

El nivel de la Telefonista será nivel 3, pasando a nivel 4 después de un año de servicio satisfactorio.

Conductores:

Nivel D1 a nivel D2, después de un año o al tener y utilizar permiso de conducir de primera.

Nivel D2 a nivel D3, después de cuatro años en nivel D2.

Nivel D3 a nivel D4, después de 10 años en nivel D3 ó 14 años entre los niveles D2 y D3.

Almacén:

Nivel 5 a nivel 6, después de 10 años en nivel 5 ó 14 años entre los niveles 4 y 5.

Operarios Aeronáuticos:

Nivel T1 a T2, al conseguir autorización de P. D. C.
Nivel T2 a T3, al conseguir autorización de T. A. T. y Delegación.

Nivel T3 a T4, al conseguir una Licencia.
Nivel T4 a T5, al conseguir dos Licencias.
Nivel T5 a T6, al ser nombrado Ingeniero Encargado.

Se creará una comisión paritaria Empresa-representación sindical para tratar de los ascensos. Cualquier vacante deberá ser notificada previamente a la representación sindical y notificada al personal de la Compañía.

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

- Al cumplir diez años de antigüedad, un día natural más.
- 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:

a) Las fechas de disfrute de las vacaciones las determinará la Empresa juntamente con la representación sindical.

b) Las vacaciones en ningún caso empezarán en días festivos.

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

d) El cuadro de distribución de las vacaciones será publicado por la Compañía al final del mes de abril, de la siguiente forma:

1) En la ciudad por sistema de turnos rotativos de elección en cada Departamento.

2) En los aeropuertos, teniendo en cuenta la petición 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.

4. Dos días laborables en caso de alumbramiento de esposa.

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

5. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

7. 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 el artículo 44 del Estatuto del Trabajador.

Art. 26. *Compensación por comidas.*—Todo el personal que por razones de servicio (jornada, turno o prolongación del mismo) se encuentre trabajando en las horas habituales de comer, será compensado 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 y las veintitrés horas.

El tiempo de descanso para efectuar las diferentes comidas será:

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

Comida y cena, de acuerdo con el artículo 11.

Las cantidades a abonar serán:

Desayunos, 115 pesetas.

Comidas, 350 pesetas.

Cenas, 350 pesetas.

Empleados de la ciudad que por acuerdo especial trabajan el horario de ocho a dieciséis horas en invierno, y los que trabajan de ocho a quince horas, de acuerdo con el artículo 12, no percibirán estas compensaciones.

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 1.000 pesetas por cada comida y 850 pesetas por cada cena.

c) A que se le abonen 300 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 200 pesetas por ese concepto.

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 y desplazamientos.*—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 no 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 14 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, la Compañía pagará una prima equivalente al costo del transporte público desde la ciudad al aeropuerto. Como excepción en el caso de personal empleado en Barajas y Muntadas, la Compañía pagará una prima equivalente al coste del transporte público más el 20 por 100.

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 1.150 pesetas al mes por cada uno de ellos durante doce meses del año. La prima estará sujeta a la realización de un examen para establecer competencia y exámenes cada tres años para asegurar que la competencia sea mantenida.

«Babs».—El personal que preste sus servicios en computadores aplicados al sistema electrónico de reservas percibirá la cantidad de 1.275 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 1.150 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) percibirá una cantidad fija de 345 pesetas al mes (4.140 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 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 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 46, párrafo 4.º, del Estatuto del Trabajador, 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 estudiará 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. Al jubilarse un empleado después de veinte o más años de servicio a la Compañía se le incluirá en el finiquito el valor total de las vacaciones no disfrutadas en el año en curso, y no solamente la parte proporcional hasta la fecha de jubilación.

Art. 34. *Seguro de muerte e incapacidad*.—La Empresa se compromete a incluir a todos los empleados hijos en la póliza de seguro por muerte e incapacidad permanente.

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 total de los costes del colegio.

2. Servicio de reconocimiento médico anual.

Art. 36. *Formación profesional y asistencia a cursillos*.—Cuando un trabajador se ausente de España para realizar un cursillo, se le concederá al regreso un día laborable de descanso con un día adicional en los casos en que exista un día festivo durante el curso. Cuando uno de los viajes se realizara en domingo o festivo se abonarán cuatro horas extraordinarias para cada viaje efectuado en esos días.

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 cobro*.—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. *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. 40. *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.

Garantías sindicales.—La representación sindical gozará de una reserva de veinte horas mensuales y retribuidas que podrán computarse acumulativamente e intercambiarse para el ejercicio de las funciones sindicales que le corresponden.

No se incluyen en el cómputo de horas, el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario y la participación en órganos de colaboración como el Comité de la Empresa y otros de análoga naturaleza.

Ningún representante sindical puede ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni durante el año siguiente a la expiración de su mandato en base de sus acciones en el ejercicio de su representación sindical.

Competencias sindicales.—Recibir información que será facilitada trimestralmente sobre la evolución general de la situación económica de la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y producción probable del empleo en la Empresa.

Cuotas.—Cuotas sindicales pueden ser descontadas de las nóminas a petición de los afiliados.

Art. 41. *Disposición derogatoria*.—El presente Convenio anula y sustituye al anterior Convenio vigente.