

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

20667

ORDEN de 13 de junio de 1983 por la que se fijan los niveles retributivos para el año 1983 del personal contratado que colabora en proyectos de investigación financiados con subvenciones específicas.

Ilmo. Sr.: En el número primero de la Orden de 29 de diciembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo de 1979), se fijaron los niveles retributivos para el año 1978, del personal contratado que colabora en proyectos de investigación financiados con subvenciones específicas. La actualización de retribuciones para el año 1979 fue aprobada por Orden ministerial de 31 de diciembre de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero de 1980). La correspondiente al año 1980 fue aprobada en la Orden de 26 de diciembre de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de febrero de 1981).

Por la presente Orden se modifica nuevamente la de 29 de diciembre de 1978 para actualizar la cuantía de las retribuciones a partir de 1 de enero de 1983.

En su virtud, este Ministerio, con la conformidad del de Hacienda, ha resuelto:

Primero.—Con efectividad desde 1 de enero de 1983, las retribuciones a que se refiere el número primero de la Orden de 29 de diciembre de 1978 quedan fijadas en las cuantías siguientes:

Investigador principal: 87.469 pesetas mensuales más dos pagas extraordinarias de 77.775 pesetas cada una.

Investigador: 79.843 pesetas mensuales más dos pagas extraordinarias de 70.896 pesetas cada una.

Colaboradores de investigación: 58.302 pesetas mensuales más dos pagas extraordinarias de 58.302 pesetas cada una.

Ayudantes de investigación: 45.542 pesetas mensuales más dos pagas extraordinarias de 32.160 pesetas cada una.

Personal vario: 31.712 pesetas mensuales más dos pagas extraordinarias de 32.160 pesetas cada una.

Segundo.—De conformidad con lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1983 y en la Instrucción Especial de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 24 de marzo de 1983 en su punto segundo b), los contratos de colaboración en proyectos de investigación que supongan percepción de cualquier remuneración, no podrán ser formalizados de la forma que establece la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1978 por el personal vinculado a la Universidad en régimen de dedicación exclusiva.

Lo que comunico a V. I.
Madrid, 13 de junio de 1983.

MARAVALL HERRERO

Ilmo. Sr. Subsecretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20668

RESOLUCION de 8 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Trans World Airlines Inc. (T. W. A.)», y su personal en España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Trans World Airlines Inc. (T. W. A.)», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 10 de mayo de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal en España, el día 8 de mayo del mismo año, habiéndose comunicado por la Comisión negociadora con fecha 25 del mismo mes que se había procedido a efectuar las oportunas rectificaciones del texto del Convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión negociadora.

Madrid 8 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Trans World Airlines Inc. (T. W. A.)», y su personal en España.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANS WORLDS AIRLINES INC (T.W.A.) Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1º.- Ambito de aplicación territorial.— Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de la empresa en el Estado español, así como a aquellos que puedan establecerse durante su vigencia.

El Director de Personal de la División Internacional coordinará con el Comité y con los directivos locales para asegurar que todos los departamentos de TWA en España cumplen con el presente acuerdo.

Artículo 2º.- Ambito de aplicación personal.— El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales existentes entre la empresa y su personal contratado.

Artículo 3º.- Vigencia.— El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1983, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del mismo año. Si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de terminación no mediara denuncia expresa de las partes, se entenderá prorrogado por períodos de doce meses.

Artículo 4º.- Revisiones salariales.— Como contrapartida del aumento del coste de vida de 1983 (IPC), los sueldos en vigor al 31 de diciembre de 1982 se incrementarán un 10% a partir del 1 de enero de 1983.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

Artículo 5º.- Declaración sobre la renta.— Cada año, al menos tres meses antes de la fecha fijada por el Ministerio de Hacienda para efectuar la declaración sobre la renta, la empresa facilitará a los empleados un certificado escrito señalando los ingresos obtenidos durante el año anterior, así como las deducciones detalladas por los conceptos que en las nóminas se les hubiesen efectuado.

Artículo 6º.- Obligatoriedad del Convenio.— Durante la vigencia del Convenio, las partes se comprometen a mantener sin variación las condiciones pactadas.

Toda disposición de rango superior al presente Convenio que represente una ventaja sobre éste a favor del personal se hará efectiva a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.— La Comisión Paritaria es aquella cuya misión es conocer y resolver 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.

Artículo 88.- Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene.- De acuerdo con la normativa vigente se mantiene el actual Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual estará constituido por tres miembros de cada una de las partes y actuará de acuerdo con las facultades que se le reconocen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 90.- 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, de acuerdo con la antigüedad en la categoría:

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. Categorías y años de servicio
8. Sueldos reales
9. Ascensos

Dicho censo será dado a conocer al personal y estará expuesto durante un mes. En este plazo se formularán a la empresa, con copia al Comité, las observaciones oportunas y aquélla resolverá en el plazo de otro mes, previa información documentada a aquél, 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 autoridad competente, pudiendo aportar el expediente que el Comité es tá preceptivamente obligado a efectuar.

La empresa pondrá a disposición del Comité, a la firma del presente Convenio, el organigrama de la misma con precisión del número de jefes y empleados de cada departamento y sus puestos de trabajo.

Artículo 109.- Garantía Personal.- Las situaciones personales que en cómputo anual excedan del Convenio, se respetarán y se mantendrán con carácter estrictamente "ad personam".

Artículo 110.- Reconocimiento de las Centrales Sindicales.- La empresa reconoce la existencia de las Centrales Sindicales legalmente establecidas en España.

Artículo 120.- Revisiones Médicas.- La plantilla pasará una vez al año, revisión médica obligatoria, conforme a los servicios a empresas que presta el INSALUD, con inclusión de revisión oftalmológica básica, computándose el tiempo empleado como trabajado.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 130.- Procedimiento de contratación laboral.- Los ingresos de personal se efectuarán por la categoría mínima dentro de cada grupo laboral, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

El contrato se celebrará por escrito especificándose su período de prueba, su duración y funciones a desempeñar.

Artículo 140.- Vacantes.- La empresa, previo informe del Comité de Empresa, cubrirá todos los puestos vacantes con el personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

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

Las convocatorias que procedan deberán ser conocidas por todo el personal de la empresa, al menos con una antelación de quince días.

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 estuviese clasificado en la categoría inmediatamente inferior.
- c) Antigüedad dentro de la empresa.

A todos los efectos, las disposiciones de los artículos anteriores se regirán por un escrupuloso respeto a la no discriminación por motivos de sexo, religión, razas, ideas políticas, etc.

Artículo 150.- Ascensos.- El programa de ascensos (Senior Program) establecido en 1979, queda eliminado respetándose el mismo con carácter "ad personam", para los dos empleados a quienes les fué aplicado en el pasado.

Artículo 160.- Período de prueba.- Se considera que todo empleado admitido está a prueba hasta cumplir satisfactoriamente dicho período, el cual variará de acuerdo con el grupo laboral.

Los períodos de prueba serán los siguientes:

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

Una vez terminado el período de prueba, se considerará el empleado como fijo y se le reconocerá como fecha de antigüedad la de ingreso en la compañía.

La situación de incapacidad transitoria del empleado suspenderá el cómputo del correspondiente periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, tanto el empleado como la empresa tendrá derecho a resolver el contrato, pudiendo darse por terminado el empleo sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tengan derecho a indemnización alguna.

Artículo 17º.- Personal temporal.-

a) Personal de temporada.- La empresa podrá contratar personal de temporada con una duración 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 periodo 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 o social sustitutivo y otros de naturaleza análoga y durante el periodo de dicha ausencia.

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

Artículo 18º.- Personal con capacidad disminuida.- La empresa acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias antes de su jubilación, retiro, etc., destinándolos a trabajos adecuados a sus condiciones, teniendo preferencia el trabajador que carezca de subsidio, pensión o medio propio para sus sostenimiento. El personal acogido a esta situación especial no excederá nunca del 5% del total de la categoría respectiva.

El trabajador que no se encuentre conforme podrá recurrir ante las autoridades competentes en los diez días siguientes a la resolución.

CAPITULO TERCERO

Artículo 19º.- Horas Extraordinarias.- Se consideraran 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 al empresario y la libre aceptación a los empleados, siempre con sujeción a los límites establecidos en la Ley.

A efectos de este Convenio, las horas extraordinarias estructurales, son aquellas que se trabajen por los siguientes motivos:

a) Diferencia en las llegadas o salidas de los aviones en relación con el horario establecido, por la razón que sea.

b) Mantenimiento técnico a realizar en los aviones.

c) Aumento imprevisto en el volumen de trabajo.

d) Cobertura de puesto de trabajo por ausencia de otro empleado.

Este tipo de hora por su carácter de extraordinaria, está sujeta a las limitaciones establecidas en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa se obligará a reducir al mínimo la cantidad de horas extraordinarias requeridas por las circunstancias operacionales.

Artículo 20º.- Limitación de horas extraordinarias.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 21º.- Remuneración de las horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias se abonarán al tipo de una vez y tres cuartos la hora ordinaria. La prima de idiomas y cualquier otra que corresponda por turno especial se considerarán como parte del salario normal a efectos del cálculo de horas extraordinarias.

Los empleados que ocupen puestos de alta dirección no percibirán retribución por horas extraordinarias, ni se les aplicarán deducciones por ausencias autorizadas.

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

Artículo 22º.- Descanso entre jornadas laborales ordinarias.- Todas las horas trabajadas en un día en que no se haya disfrutado de un periodo 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 21.

Artículo 23º.- Asistencia a cursos de especialización.- 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 empresa y empleado.

Si los cursos se impartieran en localidad distinta a la del centro de trabajo a que esté adscrito el empleado, y si el viaje se realiza en un día de trabajo programado, el empleado recibirá su paga normal por ese día; si el viaje se realiza en un día en que el empleado no tenga programado como de trabajo (día libre o festivo), recibirá un día libre compensatorio. En ningún caso se pagarán horas extraordinarias por el tiempo invertido en el desplazamiento.

En caso de desplazamiento a otra localidad, el alojamiento será en establecimientos de categoría apropiada

CAPITULO CUARTO

Artículo 24º.- Jornada.- La jornada de trabajo será de siete horas y media diarias, según las modalidades que se especifican en el artículo siguiente, disponiendo semanalmente de dos días de descanso consecutivos, en aquellas estaciones que tengan vuelo diario programado. Al objeto de poder disfrutar el descanso semanal en la forma señalada sin perjudicar el servicio, se conviene expresamente la necesidad de programar el trabajo del personal que resulte afectado, los domingos que se programen.

Artículo 25º.- Modalidades de Jornada de Trabajo.- Las jornadas de trabajo se ajustarán a una de las modalidades siguientes:

1. Turno de siete horas y media sin interrupción.
2. Turno de siete horas y media, con media hora de interrupción para comer.
3. Turno de siete horas y media, con una hora de interrupción para comer.

Artículo 26º.- Aprobación de horarios.- Los horarios se someterán a la aprobación de la autoridad competente, previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 27º.- Jornada de Verano.- Aquellos Departamentos que vengán realizando jornada reducida de verano de treinta y seis horas semanales de trabajo desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive, continuarán disfrutándola en lo sucesivo.

Artículo 28º.- Refrigerio.- Todos los turnos de trabajo, dispondrán de quince minutos de refrigerio, computados dentro de la jornada laboral.

Artículo 29º.- Transporte y Cambio de Ropa.- 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.

Artículo 30º.- Prolongación de Jornada no Programada.-

a) Al empleado que trabaje en un turno continuado de siete horas y media, que no tenga prevista interrupción para comer de media 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 no poder disfrutar de este descanso, se le abonará media hora extraordinaria adicional.

b) Al empleado que trabaje en un turno continuado de siete horas y media que tenga prevista una interrupción para comer de media o una hora y no pueda disfrutar de dicha interrupción, por razón del servicio, se le abonará la misma como tiempo de trabajo extraordinario.

Artículo 31º.- Cobertura horaria de los departamentos.-

M A D R I D

Contabilidad	0800/1530 invierno	de lunes a viernes
	0748/1500 verano	" "
Ventas/Administración	0900/1730 invierno	" "
	0748/1500 verano	" "
Reservas	0730/1800 todo el año	" "
	0730/1500 "	" sábados y domingos
Billetes: Gran Vía	0900/1800 todo el año	de lunes a viernes
Eurobuilding	0900/1730 "	" " " "
Carga-Ventas	0900/1700 invierno	" "
	0748/1500 verano	" "
Servicios	0630/1700 todo el año	de lunes a domingo
Billetes-Aeropuerto	0630/1700 todo el año	" "
Rampa/Operaciones	0630/1700 todo el año	" "
Mayordomía	0630/1700 todo el año	" "
Mantenimiento	0630/2330 todo el año	" "
Almacén	0630/1700 todo el año	" "
Administración Aeropuerto	0800/1530 invierno	de lunes a viernes
	0748/1500 verano	" "

B A R C E L O N A

Ventas/Reservas	0900/1800 todo el año	de lunes a viernes
Servicios	0630/1500 todo el año	de lunes a domingo

La Compañía se reserva el derecho de alterar las horas de cobertura cuando sea necesario por imperativos del servicio.

Artículo 32º.- Horas Habituales de Comida.- Cuando los turnos fijados cubran las horas habituales de comida en el país, es decir, entre las 12 y las 15 o las 21 y las 23 horas, la interrupción para comida se concederá entre dichas horas.

Artículo 33º.- Horarios de Trabajo.- Se publicarán cuadros horarios individuales, relacionándose 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 26 del presente convenio.

Artículo 34º.- Situaciones imprevistas.- Cuando los empleados, fuera de su jornada normal sean requeridos a trasladarse a su puesto de trabajo para atender situaciones imprevistas o de emergencia, la jornada empezará a computarse como mínimo dos horas antes de su horario programado y se retribuirán como horas extraordinarias.

CAPITULO QUINTO

Artículo 35º.- Festivos.- Se considerarán días festivos, aquéllos que lo sean de carácter nacional, local o gremial.

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

Artículo 369.- Trabajo en Día Festivo.- Cuando un empleado haya de trabajar en un día festivo, y así lo exija su régimen de trabajo, percibirá por las horas de su turno normal, correspondiente a dichas horas, un suplemento del 25% sobre la retribución, más cualquier prima por turno especial que pudiera corresponderle, sin pérdida de su derecho a disfrutar de un día de descanso compensatorio. El suplemento del 25% previsto en este artículo, no es computable a efectos del pago de horas extraordinarias.

El día festivo trabajado se compensará con tiempo libre a elección del empleado, siempre y cuando las circunstancias de la Empresa lo permitan.

Artículo 379.- Cuando el empleado haya de trabajar horas extraordinarias en un día festivo, 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.

Artículo 389.- 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 las fiestas.

Se cerrarán aquellos departamentos no afectados por las necesidades de servicio en días festivos.

Los jefes de departamento publicarán con un mínimo de 48 horas de anticipación la lista de personal que trabajará en festivos. En todo caso, el personal programado para trabajar en días festivos y que efectúe su trabajo, percibirá la retribución correspondiente a la jornada completa de dicho día.

Artículo 399.- Cuando un empleado haya de trabajar un día no previsto en su régimen de trabajo, se le garantiza en todo caso la percepción de una jornada extraordinaria diaria, según el tipo que corresponda.

Artículo 409.- Si un día festivo, de los reconocidos en este capítulo, coincidiera con el día libre de un empleado, éste librará también el día anterior o posterior al día coincidente.

Artículo 419.- Cobertura en Festivos.- 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 señala, así como el día 10 de Diciembre, Na Sra. de Lo reto.

CAPITULO SEXTO

RETRIBUCIONES

Artículo 429.- 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.

Artículo 439.- El salario estará constituido por los siguientes conceptos:

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

Artículo 449.- Todos los empleados percibirán las siguientes remuneraciones adicionales:

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.

Artículo 459.- No perderán el derecho a estas pagas aquellos empleados que hayan estado ausentes por razones de enfermedad, accidente, vacaciones o permiso extraordinario, si durante dichas ausencias el sueldo del empleado ha sido abonado por la empresa, la Seguridad Social o el Seguro de Accidentes de Trabajo, en caso de incapacidad temporal.

Artículo 469.- 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 del cese.

Artículo 479.- Cuando un empleado sea designado para ocupar un puesto de superior categoría, recibirá una compensación equivalente a la diferencia entre su sueldo real y el sueldo inicial de la categoría superior a la que fuere asignado, o el 5% de su sueldo real; aplicándose la cantidad más beneficiosa para el empleado.

Para que un empleado esté obligado a efectuar un trabajo de esta naturaleza, deberá comunicarse por escrito.

Por el contrario, cuando un empleado sea designado para ocupar un puesto de inferior categoría, se estará a lo dispuesto en el Art. 23, párrafo 4º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 489.- Bonificación alimenticia.- Todo el personal, con independencia de su horario de trabajo, percibirá en concepto de bonificación alimenticia, la cantidad de 325,-- pesetas por día trabajado durante 1983.

Artículo 499.- 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 449.

Artículo 509.- Aumento por antigüedad.- Los empleados que no ocupen cargos directivos, percibirán aumentos anuales por antigüedad en la forma siguiente: incrementos anuales del 4 por ciento sobre el salario base, 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% de su sueldo real, hasta alcanzar el límite máximo asignado a su categoría.

Nota: El máximo asignado a cada categoría, representa el 190 por ciento del salario base.

Artículo 519.- Transporte.- 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.

Artículo 529.- Se abonará a los empleados una prima por turno especial del 25% de suplemento por trabajo nocturno, por cada hora trabajada entre las 21 y las 6 horas.

Artículo 539.- No se computarán primas por turnos especiales para el abono de vacaciones, días festivos, permisos por enfermedad, ausencias autorizadas, etc., respetando en todo caso las disposiciones legales que establezcan excepciones a esta norma.

CAPITULO SEPTIMO

VACACIONES

Artículo 549.- Todos los empleados en régimen de jornada completa disfrutará treinta días naturales de

vacaciones anuales retribuidas. Los días festivos a que hace referencia el primer párrafo del artículo 35 que se encuentren comprendidos dentro del período de vacaciones, se descontarán del mismo.

El período anual de vacaciones comprenderá desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre.

Artículo 559.- 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 diciembre del año anterior. Las fechas elegidas podrán ser variadas, únicamente, de común acuerdo entre cada empleado y su jefe inmediato, dejando constancia por escrito.

Artículo 569.- Los empleados podrán comenzar y finalizar sus períodos de vacaciones entre sus días libres, sin que éstos les puedan ser descontados como de vacaciones.

Artículo 579.- 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:

Mes 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

Artículo 589.- Si el empleado, durante el disfrute de sus vacaciones sufre 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 vacaciones 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.

Artículo 599.- Las vacaciones podrán fraccionarse en tres períodos. Además de éstos, el trabajador podrá reservarse, sin necesidad de programación previa, un número de hasta 4 días del total de las vacaciones que le corresponden, para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal.

Artículo 609.- Por considerar ambas partes que las vacaciones en TWA son más beneficiosas en su conjunto, que lo dispuesto sobre este concepto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan aplicar la regulación contenida en este capítulo.

Artículo 619.- Sistema para elección de Vacaciones.-

Primer periodo: Los empleados con hijos en edad escolar, entre los 5 y los 16 años, tendrán preferencia para hacer coincidir este periodo, con las vacaciones escolares.

Esta preferencia podrá ser utilizada exclusivamente en esta primera elección.

En caso de que dos o más empleados coincidan en el periodo elegido, el de mayor antigüedad en la Empresa tendrá la preferencia.

Segundo periodo: La preferencia se ejercerá de acuerdo con la mayor antigüedad en la empresa.

En el caso de que la antigüedad sea la misma para dos empleados coincidentes en la elección de sus vacaciones, el de mayor edad tendrá la preferencia,

Tercer periodo.- La preferencia se ejercerá de acuerdo con la menor antigüedad en la empresa.

En el caso de coincidencia en esta antigüedad, el de menor edad tendrá la preferencia en la elección.

Las preferencias para la elección del segundo y tercer periodo no podrán ejercerse hasta que todos los empleados hayan agotado la elección en el periodo precedente.

Las preferencias mencionadas se aplicarán dentro de cada categoría laboral, agrupándose los empleados en los siguientes Departamentos:

Contabilidad
Reservas
Tarifas
Billetes de ciudad
Ventas de 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
Teletipistas

Artículo 629.- El orden para establecer la programación de las vacaciones se fijará cada año de común acuerdo entre la Dirección y los Empleados, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada empleado.

CAPITULO OCTAVO

Artículo 630.- Permisos, Ausencias por enfermedad, Excedencias y Cesos.- El empleado avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Para permisos por estudios, obtención de títulos académicos, etc., se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 642.- 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.

Artículo 650.- A todos los empleados fijos ausentes por enfermedad, se les aplicarán las siguientes normas:

a) El empleado notificará a la mayor brevedad posible su imposibilidad de acudir al trabajo a causa de enfermedad o lesión personal. La empresa podrá exigir, independientemente de la duración de la ausencia, el informe de un reconocimiento médico, que podrá ser de su médico particular o del médico de la empresa. Cuando la ausencia dure más de tres días, se presentará la baja por enfermedad extendida por el facultativo de la Seguridad Social.

b) 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 ITT a cargo del Organismo correspondiente según la siguiente escala de antigüedad en la empresa:

Durante el primer año natural, hasta un máximo de 30 días naturales.

Durante el segundo año natural, hasta un máximo de 90 días naturales.

Durante el tercer año natural, hasta un máximo de 180 días naturales.

A partir del quinto año de antigüedad, hasta un máximo de 270 días naturales.

c) De los días naturales de ausencia por enfermedad retribuida a que hace referencia el apartado b) de este artículo, se deducirán los días de descanso semanales inmediatamente anteriores y posteriores a la ausencia por enfermedad, así como los días festivos definidos en el artículo 35, párrafo 1º comprendidos en el período de ausencia.

d) 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.

e) Cuando una ausencia por enfermedad retribuida 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 retribuida.

Artículo 66º.- En el caso de accidente de trabajo, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del sueldo real y hasta un máximo de diez y ocho meses.

Artículo 67º.- El trabajador con una antigüedad en la empresa, al menos de un año, 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 a 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.

Artículo 68º.- Se concederá excedencia forzosa en los supuestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, enfermedad y demás situaciones previstas en la legislación vigente:

a) En los casos de designación o elección para un cargo público, 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 designación o elección para un cargo público, el empleado deberá solicitar su reincorporación a la empresa, dentro del mes siguiente a la terminación de su nombramiento.

c) 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.

d) Durante la excedencia por enfermedad se seguirá acumulando la antigüedad que corresponda, percibiendo el empleado 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.

e) 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 en tre 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.

f) 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.

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

Artículo 69º.- 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.

Las prerrogativas anteriormente citadas serán de aplicación al servicio social sustitutivo del servicio militar obligatorio, pero sólo por el tiempo que debiera durar el citado servicio militar obligatorio.

Se reintegrarán a su puesto de trabajo previa notificación a la empresa dentro de los dos meses siguientes a la fecha de licenciamiento.

Artículo 709.- 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 hubiere ocupado antes de manera efectiva, con lo que tendrá derecho a percibir todas las retribuciones a que hubiere lugar.

En caso de no avisar con los días de antelación mencionados, el empleado no percibirá la retribución correspondiente a los días por los que no haya preavisado.

Artículo 710.- Los empleados tendrán derecho a obtener un permiso de ausencia temporal al trabajo, no retribuida, siempre que no afecte al servicio, y conservando el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, de acuerdo con las normas establecidas en el M.P. & P.M.

CAPITULO NOVENO

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 720.- 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 componentes de la plantilla:

1. Compensación en caso de fallecimiento.
2. Compensación en caso de incapacidad permanente total.
3. Terminación y jubilación.

De conformidad con lo establecido en dicho folleto, la edad oficial de retiro para efecto de estas compensaciones, será a los 60 años para el personal femenino y a los 65 para el masculino.

Artículo 730.- La empresa tiene establecido para todos los empleados fijos un Seguro de Accidentes, cuyas indemnizaciones se determinan en el folleto denominado "Local National Business Accident Insurance Program", del cual se entregará un ejemplar a cada empleado.

CAPITULO DECIMO

TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 740.- Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y 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 intereses y deseos de aquél, evitando posibles trastornos.

La preferencia para el traslado corresponderá por este orden:

1. Antigüedad dentro de la categoría profesional.
2. Circunstancias familiares.
3. 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.

Artículo 750.- 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.

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

El tiempo de viaje invertido en dicho desplazamiento será considerado como tiempo trabajado y compensado según proceda. Asimismo, toda noche pasada fuera de su domicilio por cada empleado, se compensará con una cantidad equivalente al 5% del 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.

Si el desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 760.- Los desplazamientos prolongados, que se definen como aquellos de duración entre siete y doce meses, se establecerán de común acuerdo, abonándose además de los salarios, los gastos de viaje y el alquiler de la vivienda.

En los desplazamientos prolongados, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 770.- La utilización por la Empresa de algunas de las situaciones enunciadas en los Artículos 75 y 76, obligará a la misma a notificar por escrito al empleado, con un mínimo de treinta días de antelación, salvo mutuo acuerdo entre las partes, su designación indicando el lugar y el tiempo por el que será desplazado.

La ampliación del tiempo de desplazamiento no podrá efectuarse más que de común acuerdo entre las partes.

Si no hubiera acuerdo, la Empresa estará obligada

a efectuar, a la mayor brevedad posible, el retorno del empleado a su domicilio habitual.

CAPITULO DECIMOPRIMERO

COMITE DE EMPRESA

Artículo 78g.- 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 en la empresa.

Artículo 79g.- 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.

Artículo 80g.- Se acuerda mantener las horas individuales de los delegados del personal en veinte (20), es decir, ciento ochenta horas (180) mensuales totales (9 x 20), las cuales podrán ser distribuidas entre los de-

legados a nivel individual, como el Comité estime conveniente.

Artículo 81g.- El Comité de Empresa tendrá las funciones señaladas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y concretamente:

1. Recibirá información mensual sobre horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por individuos y departamentos (normales, festivas y nocturnas).

2. Recibirá información trimestral sobre la situación de plantillas desglosadas por grupos laborales y categorías, distribución por centros de trabajo y posible evolución del empleo en la empresa.

3. Recibirá información previa sobre reestructuraciones de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales.

DISPOSICION FINAL

Se entregará un ejemplar del Convenio Colectivo a cada uno de los empleados de la Empresa.

PERSONAL NO DIRECTIVO
Efectivo 1 Enero 1983

<u>Nivel</u>	<u>Nº del Puesto</u>	<u>Título del Puesto</u>	<u>(+) Clase</u>	<u>Sueldo Inicial</u>	<u>Sueldo Máximo de la Categoría</u>	<u>Aumento por antigüedad</u>	<u>Prima Máxima Idioma Inglés</u>	<u>Eleg. prima por Tercer Idioma</u>
1	932	Ayudante servicio de Tierra	W	68.745	130.616	2.750		
	985	Limpiadora	W					
	955	Ayudante Administrativo	A				950	
	977	Ordenanza	W				950	
2	960	Conductor	W	75.306	143.081	3.012	950	
3	875	Azafata	A	78.815	149.749	3.153	1.200	X
	890	Telefonista	A				950	
	845	Operador Teletipo	T				950	
4	731	Agente Carga Aérea (Ciudad)	A	86.218	163.814	3.449	1.200	X
	755	Agente de transportes	A				1.200	X
	883	Agente de Mayordomía	A				1.200	
	867	Mecánico Comunicaciones Tierra	T				950	
	735	Mecánico	W				950	
	825	Agente de Reservas	A				1.200	X
	745	Operario de Taller	W				950	
	925	Taquígrafa	A				1.200	
	920	Agente de Almacenes	A				1.200	
	785	Agente de Ventas de Billetes	A				1.200	X
	811	Ayudante Administrativo Ventas	A				1.200	
5	771	Agte. de Transportes/Teletipista	A				1.200	X
	765	Contable	A	90.079	171.150	3.603	1.200	
	651	Agente Administrativo (Carga)	A				1.200	X
	736	Oficial Analista Costos	A				1.200	
	730	Agente de Operaciones	T				1.200	
	729	Mecánico A ó P.	W				1.200	
	837	Recepcionista Sala Ambassador	A				1.200	X
	860	Secretaria	A				1.700	
	710	Agente Superior de Almacén	A				1.200	
	626	Agente Superior de Transportes	A				1.200	X
	786	Secretaria/Auxiliar Svcio Pasajeros	A				1.200	X
6	754	Contable "A"	A	94.138	178.862	3.766	1.200	

<u>Nivel</u>	<u>Nº del Puesto</u>	<u>Título del Puesto</u>	<u>(+) Clase</u>	<u>Sueldo Inicial</u>	<u>Sueldo Máximo de la Categoría</u>	<u>Aumento por antigüedad</u>	<u>Prima Máxima Idioma Inglés</u>	<u>Eleg. Prima por Tercer Idioma</u>
	725	Agente Encargado de Venta Billetes	A				1.200	X
7	674	Técnico de Comunicaciones Tierra	T	98.395	186.951	3.936	1.200	
	705	Agente Principal de Transporte	A				1.200	X
	832	Agente Principal de Mayordomía	A				1.200	
	750	Agente Principal de Reservas	A				1.200	X
	700	Agente Principal de Billetes	A				1.200	X
	697	Mecánico con Licencias	W				1.200	
	707	Representante de Relaciones con Pasajeros	A				1.200	X
	795	Secretaria de 1ª Clase	A				1.700	
	770	Secretaria/Representante Relaciones con Pasajeros	A				1.700	X
8	696	Mecánico Principal con Licencias	W	102.850	195.415	4.114	1.200	
	756	Agente Principal de Operaciones	T				1.200	
	680	Representante de Ventas	A				1.200	X
	690	Contable de 1ª Clase	A				1.200	
	732	Secretaria del Delegado de España	A				1.700	

PERSONAL DIRECTIVO
Efectivo 1 Enero 1983

<u>Nivel</u>	<u>Nº del Puesto</u>	<u>Título del Puesto</u>	<u>(+) Clase</u>	<u>Sueldo Inicial</u>	<u>Sueldo Máximo de la Categoría</u>	<u>Prima Máxima Idioma Inglés</u>	<u>Eleg. prima por Tercer Idioma</u>
9	576	Representante Mayordomía	M	115.484	219.420	1.700	
	590	Representante Superior de Ventas	M			1.700	X
	574	Superior de Costos y Análisis	M			1.700	
	537	Supervisor de Servicios de Carga	M			1.700	X
	546	Supervisor de Ventas de Billetes	M			1.700	X
	555	Supervisor de Servicios Tierra	M			1.700	
	584	Supervisor de Servicios de Pasajeros	M			1.700	X
	592	Supervisor de Compras y Almacén	M			1.700	
	530	Supervisor de Reservas	M			1.700	X
	535	Supervisor Contable	M			1.700	
	578	Supervisor Servicios Aeropuerto	M			1.700	X
10	523	Jefe de Mayordomía	M	125.571	238.585	1.700	
	365	Supervisor de Mantenimiento	M			1.700	
11	410	Jefe de Servicios de Pasajero	M	136.582	259.506	1.700	X
	421	Jefe de Servicios Tierra	M			1.700	X
	503	Supervisor de Contabilidad	M			1.700	
	364	Jefe de Mantenimiento de AQP/BCN	M			1.700	
12	494	Jefe de Ventas Pasajes-MAD	M	148.588	282.317	1.700	X
	536	Jefe de Reservas y Billetes	M			1.700	X
	527	Jefe de Ventas AQP/BCN	M			1.700	X
	558	Jefe Servicios Aeropuerto AQP/BCN	M			1.700	X
13	433	Jefe de Ventas y Servicios Carga	M	161.623	307.179	1.700	X
14	570	Jefe de Ventas (Pasajes) España	M	175.929	334.265	1.700	X
	411	Jefe Servicios Aeropuerto-MAD	M			1.700	X
15	390	Jefe Financiero	M	203.550	386.745	1.700	

- (+) A: Administrativo
T: Técnico
W: Auxiliar y Especialistas
M: Puestos Directivos