

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero. 1. Quienes tuviesen superados estudios sobre materias propias de estas enseñanzas, por tiempo superior a dos cursos lectivos en la Escuela de Bibliología (antes de Bibliotecarios) de la excelentísima Diputación Provincial de Barcelona podrán continuarlos en la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación adscrita a la Universidad de Barcelona, mediante convalidación por el Rector de los estudios que proceda, previo dictamen singular de la Escuela Universitaria y consiguiente adaptación a los nuevos estudios, siempre que lo soliciten en los dos cursos siguientes a la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Asimismo, dispondrán de las convocatorias de junio y septiembre de los cursos antes citados, para la aprobación de la misma, los alumnos que únicamente tuviesen pendiente de aprobación el ejercicio final de Reválida para la obtención del diploma de Bibliotecario.

En caso de no superarlo en las citadas convocatorias podrán adaptarse al plan de estudios de la Escuela Universitaria antes citada, previas las convalidaciones y adaptación que correspondan, según lo dispuesto en el apartado 1.

Segundo. Quienes teniendo superados estudios de los previstos en el artículo anterior no pudiesen acogerse a lo establecido en el mismo, por no alcanzar los dos cursos a que aquel se refiere, podrán continuarlos, asimismo, en las condiciones que en el mismo se disponen, siempre que acrediten reunir las condiciones establecidas para el acceso a la correspondiente Escuela Universitaria.

Tercero. Quienes estando comprendidos en los artículos anteriores no soliciten la continuación de sus estudios, en los cursos citados en el artículo 1.º, y dentro de los plazos normales de matrícula, perderán su derecho a la continuación de los mismos, en las condiciones que en dichos artículos se establecen.

Cuarto. No obstante lo anterior, quienes, estando en el caso previsto en el artículo 1.º, pretendan realizar estudios de Biblioteconomía y Documentación fuera de los plazos establecidos en dicho artículo, habrán de someterse a las normas vigentes en cada momento para el acceso a las Escuelas Universitarias, sin perjuicio de las convalidaciones que previo informe de la Escuela acuerde el Rector de conformidad con la Orden de 17 de mayo de 1989.

Quinto. Por el Rectorado, y previo informe de la Dirección de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación, se autorizará la adaptación que corresponda a cada alumno de los previstos en los artículos anteriores al plan de estudios vigente en dicha Escuela, según los estudios que acredite.

Sexto. 1. Quienes estén en posesión del diploma de Bibliotecario o certificado de estudios correspondientes, expedido por la Escuela de Bibliología (o de Bibliotecarios) de la excelentísima Diputación Provincial de Barcelona, podrán convalidar durante el período que señala el apartado 3 de este artículo sus estudios de conformidad con la Orden de 17 de mayo de 1989 por los contenidos en el plan de estudios de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación, a excepción de las asignaturas de «Automatización de Bibliotecas» e «Informática Documental», siempre que así lo soliciten de la Dirección de dicha Escuela en los dos cursos siguientes a la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

2. En tal supuesto, y previa realización de un curso de actualización en las indicadas materias, los interesados tendrán derecho a la expedición del título de Diplomado en Biblioteconomía y Documentación, de conformidad con las normas vigentes para la expedición de tales títulos.

3. A partir del curso académico 1985-86, y al menos durante tres cursos consecutivos, la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Barcelona organizará cada año, al menos una vez, el curso de actualización a que se refiere el apartado anterior.

Séptimo. Queda facultada la Dirección General de Enseñanza Universitaria para dictar las disposiciones necesarias para desarrollo y ejecución de la presente Orden.

Lo que comunico a V. E. y a V. I.

Madrid, 9 de julio de 1984.

MARAVALL HERRERO

Excm. Sra. Secretaria de Estado de Universidades e Investigación e Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

16182 *CORRECCION de errores de la Resolución de 14 de junio de 1984, de la Secretaría General Técnica, por la que se convocan ayudas a la investigación educativa.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 150, de fecha 23 de junio de 1984, página 18391, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la línea cuarta de la base primera, donde dice: «... Alcalá de Henares, Deusto ...», debe decir: «... Alcalá de Henares, Pontificia Comillas, Deusto, ...».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16183 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Sociedad Española de Precios Unicos, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de noviembre de 1983, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.169, promovido por «Sociedad Española de Precios Unicos, S. A.» sobre recurso de alzada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando las inadmisibilidades alegadas por la Abogacía del Estado, así como el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Compañía mercantil «Sociedad Española de Precios Unicos, S. A.» (SEPU), contra las resoluciones de la Tesorería General de la Seguridad Social, de fechas 28 de abril y 18 de mayo, ambas de 1981, así como frente a la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desestimatoria del recurso de alzada contra las primeras formulado, a que las presertes actuaciones se contraen, debemos:

Confirmar y confirmamos, sustancialmente, tales resoluciones, por su conformidad a derecho en cuanto a las motivaciones impugnatorias de las mismas ahora alegadas se refiere. Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

16184 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Brasi, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 14 de noviembre de 1983, de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.694, promovido por «Brasi, Sociedad Anónima», sobre desestimación de reclamación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo a que estas actuaciones se contraen, interpuesto por el Procurador señor Reina Guerra, en nombre y representación de «Brasi, S. A.» y sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

16185 *RESOLUCION de 30 de mayo de 1984, 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 contratado 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 22 de mayo de 1984, suscrito por la representación de la Empresa citada y su personal contratado en España, el día 8 de mayo de 1984.

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, 30 de mayo de 1984.—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 contratado en España.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANS WORLD AIRLINES INC. (TWA)

CAPÍTULO 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 cumplan 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 uno de enero de 1984, finalizando su vigencia el treinta y uno de diciembre de 1985. Si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de terminación no mediara denuncia expresa de las partes, se entenderá prorrogado por periodos de doce meses.

Artículo 4º - Revisión Salarial.— Con efectividad del primero de Enero de 1984, los salarios brutos al 31 de diciembre de 1983 se incrementarán en el 10,7 por ciento. Si al 31 de diciembre de 1984 el IPC de este año excediese del 8,5 por ciento, la diferencia se incrementará a los salarios brutos en vigor al 31 de diciembre de 1983 y se pagará a partir del 1 de Enero de 1985. Con efectividad del 1 de Enero de 1985 los salarios brutos al 31 de Diciembre de 1984 (previo reajuste si lo hubiere) se incrementarán en el 6 por ciento. Si al 31 de Diciembre de 1985 el IPC de este año excediese del seis por ciento, la diferencia se incrementará a los salarios brutos en vigor al 31 de diciembre de 1984 y se pagará a partir de las 23:59 horas de ese día. La Escala Salarial para los empleados en nómina al 31 de diciembre de 1983 se incrementará en los mencionados porcentajes (Escala Salarial "A").

La escala salarial con los sueldos iniciales que entraron en vigor el uno de Enero de 1983 (Escala Salarial "B") continuará en vigor para los nuevos empleados contratados a partir del uno de enero de 1984. Estos sueldos iniciales quedarán congelados durante 1984 y se aumentarán en un seis por ciento a partir del uno de enero de 1985. También se ajustarán al incremento que resultara entre la diferencia del IPC de 1985 y el seis por ciento previsto y que entrará en vigor a las 23:59 del 31 de diciembre de 1985.

Los empleados contratados a partir del uno de enero de 1984 no recibirán ningún aumento durante el año 1984, no obstante, sus sueldos aumentarán normalmente en 1985 en los mismos porcentajes que se mencionan en el párrafo anterior.

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 - Obligación del Convenio.— Durante la vigencia de este 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 8º - 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 9º - Censo.— Anualmente, y antes del uno 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 antigüedad 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 aquella 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 está 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 en cada departamento y sus puestos de trabajo.

Artículo 10º - Garantía Personal.— Las situaciones personales que en cómputo anual excedan del Convenio, se respetarán y se mantendrán con carácter estrictamente "ad personam".

Artículo 11º - Reconocimiento de las Secciones Sindicales.— La Empresa reconoce las Secciones Sindicales de los Sindicatos legalmente constituidos y que cuenten con una afiliación de trabajadores de TWA en España, de al menos un diez por ciento de la plantilla total de la Empresa. Los representantes de las Secciones Sindicales no dispondrán de tiempo libre alguno para el desempeño de sus funciones.

Artículo 12º - Revisión Médica.— La plantilla pasará una vez al año, revisión médica obligatoria, conforme a los servicios a empresas que presta el INSALUD, según los acuerdos adoptados entre los Comités de Empresa y Seguridad e Higiene y la Empresa. Estas revisiones se efectuarán del uno de noviembre al 15 de diciembre de cada año, computándose el tiempo empleado como trabajado.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 13º - Procedimiento de Contratación Laboral.— Los ingresos de personal se efectuarán por la categoría y salario mínimos, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

El contrato se celebrará por escrito especificando su periodo de prueba, formación y funciones a desempeñar.

Artículo 14º - 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 15º - Ascensos.- El programa de ascensos (Senior Program) establecido en 1979, queda eliminado, respetándose el mismo con carácter "ad personam", para el empleado a quien le fué aplicado en el pasado.

Artículo 16 - Periodo de Prueba.- Se considera que todo empleado admitido está a prueba hasta cumplir satisfactoriamente dicho periodo, el cual variará de acuerdo con el grupo laboral.

Los periodos de prueba serán los siguientes:

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

Una vez terminado el periodo de prueba se considerará al 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 tendrán derecho a resolver el contrato, pudiendo darse por terminado el empleo sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga 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 su sostenimiento. El personal acogido a esta situación especial no excederá nunca del cinco por ciento 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 considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, diaria y programada.

El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde 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 33 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa se obligará a reducir al mínimo la cantidad de horas extraordinarias requeridas por las circunstancias operacionales, a cuyo fin contratará personal temporal y/o a tiempo parcial, de acuerdo con las directrices previstas en la ley.

Artículo 20 - 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 idónas y cualquier otra que corresponda por turno especial se considerará 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 23 - 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 que los empleados puedan disfrutar el descanso semanal en la forma señalada sin perjudicar el servicio, se conviene expresamente la necesidad de programar por adelantado el horario de trabajo dominical del personal que resulte afectado.

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.
4. Cuando los turnos fijados cubran las horas habituales de comida en el país, es decir, entre las 12:00 y las 15:00 o las 21:00 y las 23:00 horas, la interrupción para comida comenzará entre dichas horas.

Artículo 269 - Aprobación de Horarios.- Los horarios se someterán a la aprobación de la autoridad competente, previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 272 - Jornada de Verano.- Aquellos Departamentos que vengan 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 282 - Refrigerio.- Todos los turnos de trabajo, dispondrán de quince minutos de refrigerio, computados dentro de la jornada laboral.

Artículo 292 - 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 302 - 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 312 - Cobertura Horaria de los Departamentos.-

MADRID

Contabilidad	08:00/15:30 invierno 07:48/15:00 verano	de lunes a viernes " "
Ventas/Administración	09:00/17:30 invierno 07:48/15:00 verano	" "
Reservas	07:30/18:00 todo el año 07:30/15:00 " "	" " sábados y domingos
Billetes: Gran Vía Eurobuilding	09:00/18:00 " " 09:00/17:30 " "	de lunes a viernes " "
Billetes Aeropuerto	06:30/17:00 " "	de lunes a domingo
Rampa/Operaciones	06:30/17:00 " "	" "
Mayordomía	06:30/17:00 " "	" "
Carga	06:30/17:00 " "	" "
Mantenimiento	06:30/23:30 " "	" "
Almacén	06:30/17:00 " "	" "
Administración Aeropuerto	08:00/15:30 invierno 07:48/15:00 verano	de lunes a viernes " "

BARCELONA

Ventas/Reservas	09:00/18:00 todo el año	de lunes a viernes
Servicios	07:00/15:00 " "	de lunes a domingo

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

Artículo 322 - 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 332 - Situaciones Imprevistas.-

- a) 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.
- b) Cuando los empleados, una vez terminada su jornada normal, sean requeridos a incorporarse a su puesto de trabajo para atender situaciones imprevistas o de emergencia, se les garantiza, además de la retribución de las horas extraordinarias que trabajen, dos horas extraordinarias adicionales.
- c) Cuando los empleados sean requeridos para trabajar un día no previsto en su régimen de trabajo, (día libre regular, día libre compensatorio o similar) se les garantiza, en todo caso, la percepción de una jornada extraordinaria completa, según el tipo que corresponda.

CAPITULO QUINTO

Artículo 342 - Festivos.- Se considerarán días festivos, aquellos que lo sean de carácter nacional, local así como el día 10 de diciembre, Nuestra Señora de Loreto.

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

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

Artículo 352 - 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 veinticinco por ciento 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 veinticinco por ciento previsto en este Artículo, no es computable a efectos del pago de horas extraordinarias.

El día festivo trabajado dará lugar al disfrute de un día de descanso compensatorio, el cual podrá ser elegido por el empleado, siempre y cuando las circunstancias del servicio lo permitan.

En el supuesto de que la Empresa no pueda conceder, por necesidades del servicio, el referido día de descanso compensatorio dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes al mismo, el empleado percibirá por su trabajo en el día festivo su salario normal incrementado en un ciento veinticinco por ciento, en el que va incluido el veinticinco por ciento ya percibido más cualquier prima por turno especial quedando entendido que no disfrutará día libre compensatorio alguno.

Artículo 362 - Horas Extraordinarias en Días Festivos.- 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 372 - Cobertura en día Festivo.- Según las necesidades del servicio, los distintos departamentos podrán funcionar con un personal de guardia reducido, con el fin de permitir al mayor número de empleados posible observar las fiestas.

Se cerrarán aquellos Departamentos no afectados por las necesidades del servicio en días festivos.

Los jefes de departamento publicarán, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de anticipación, la lista de personal que trabajará en festivos, con copia al Comité de Empresa.

Artículo 389 - Festivo y Día Libre.— Si un día festivo, de los reconocidos en este Capítulo como tales, coincide con el día libre de un empleado, éste tendrá preferencia a ejercer su derecho a librar también, el día anterior o posterior al día coincidente.

En caso de que las necesidades del servicio no le permitieran librar ninguno de los días mencionados (anterior o posterior al día libre) tendrá un plazo máximo de un mes para elegir y disfrutar el día libre adicional que le corresponde.

CAPÍTULO SEXTO

Artículo 392 - Fecha de Percepción de Haberes.— 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 entregará a cada empleado copia del recibo oficial de salario.

Artículo 400 - Salario.— El salario permanece constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario Base
2. Antigüedad y Servicios, prima de idiomas y prima por turnos especiales.

Artículo 410 - Remuneraciones Adicionales.— 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.

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.

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 420 - Puestos de Superior e Inferior Categoría.— 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 cinco por ciento 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 comunicárselo por escrito.

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

Artículo 430 - Bonificación Alimenticia.— Todo el personal, con independencia de su horario de trabajo, percibirá en concepto de bonificación alimenticia, la cantidad de trescientas setenta y cinco pesetas por día trabajado durante 1984 y cuatrocientas veinticinco pesetas durante 1985.

Artículo 440 - Idiomas.— 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 41.

Artículo 450 - Aumento por Antigüedad.— Los empleados que no ocupen cargos directivos, percibirán aumentos anuales por antigüedad en la forma siguiente: Incrementos anuales del cuatro 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 dos y medio por ciento de su sueldo real, hasta alcanzar el límite máximo asignado a su categoría.

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

Artículo 460 - 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 470 - Primas por Turnos Especiales.— Se abonará a los empleados una prima por turno especial del veinticinco por ciento de suplemento por trabajo nocturno, por cada hora trabajada entre las veintuna y las seis horas.

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.

CAPÍTULO SEPTIMO

Artículo 480 - Días de Vacaciones.— Todos los empleados en régimen de jornada completa disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Los días festivos a que hace referencia el primer párrafo del Artículo 34 que se encuentren comprendidos dentro del periodo de vacaciones, se descontarán del mismo.

Para 1984, los empleados con un mínimo de diez (10) años de antigüedad disfrutarán de un día adicional de vacaciones, es decir treinta y un (31) días naturales.

Para 1985, los empleados con un mínimo de diez (10) años de antigüedad disfrutarán de otro día adicional de vacaciones, es decir treinta y dos (32) días naturales.

En ambos casos, los días adicionales deberán ser disfrutados entre Noviembre 1 y Marzo 31, excluyendo Diciembre 15 a Enero 7.

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

El periodo anual de vacaciones comprenderá desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Artículo 490 - Calendario de Vacaciones.— 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 500 - Vacaciones en el Primer Año de Empleo.— Los empleados que a la fecha de iniciación de sus vacaciones no tengan un año completo de servicio a la Empresa, disfrutarán éstas según la siguiente escala:

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

Artículo 51² - Abono de Vacaciones a la Resolución del Contrato.— 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, según las siguientes escalas:

- a) Para empleados con menos de diez años de antigüedad, se aplicará la Escala del Artículo 50.
- b) Para empleados con un mínimo de diez años de antigüedad, en 1984, se aplicará la siguiente Escala:

Meses de Servicio	Días naturales de vacaciones	Meses de Servicio	Días naturales de vacaciones
1	3	7	18
2	5	8	21
3	8	9	23
4	10	10	26
5	13	11	28
6	15	12	31

- c) Para empleados con un mínimo de diez años de antigüedad en 1985, se aplicará la siguiente escala:

Meses de Servicio	Días naturales de vacaciones	Meses de Servicio	Días naturales de vacaciones
1	3	7	19
2	5	8	21
3	8	9	24
4	11	10	27
5	13	11	29
6	16	12	32

Artículo 52² - Accidente o Enfermedad durante Vacaciones.— Si el empleado, durante el disfrute de sus vacaciones sufriese internamiento clínico, accidente o enfermedad, lo notificará a la Empresa en el plazo más breve posible, no computándose a efectos de la duración de las mismas el tiempo invertido en estos casos.

Los días de vacaciones que queden pendientes por aplicación de este Artículo se disfrutará cuando las necesidades del servicio lo permitan, procurando armonizar esto con los intereses individuales del personal afectado.

Artículo 53 - Fraccionamiento de Vacaciones.— Las vacaciones podrán fraccionarse en tres periodos. Además de éstos, el trabajador podrá reservarse, sin necesidad de programación previa, un número de hasta cuatro días del total de las vacaciones que le corresponden, para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal.

Artículo 54 - Sistema para elección de Vacaciones.— 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, utilizando el siguiente sistema:

Primer Periodo: Los empleados con hijos en edad escolar entre los cinco y los dieciséis 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
Reservar
Tarifas
Billetes de Ciudad
Ventas de Carga
Dirección General
Comercial
Ventas Pasajeros
Billetes Aeropuerto
Rampa y Control
Operaciones
Mayordomía
Comunicaciones
Almacén
Mantenimiento Vuelo y Tierra
Carga Aeropuerto
Telefonistas Ciudad
Telefonistas Aeropuerto
Secretarías Aeropuerto
Telegrafistas

Artículo 55² - Programación de Vacaciones.— 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 56² - Permisos, Ausencias por Enfermedad, Excedencias y Ceses.—

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 conyuge, 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 57² - Cuidados directos a Menores y Minusválidos.— El empleado que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Artículo 58º - Ausencias por Enfermedad.- 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 treinta días naturales.
- Durante el segundo año natural, hasta un máximo de noventa días naturales.
- Durante el tercer año natural, hasta un máximo de ciento ochenta días naturales.
- A partir del quinto año de antigüedad, hasta un máximo de trescientos sesenta y cinco 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 34, párrafo primero comprendidos en el periodo 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, seis semanas consecutivas para tener derecho a una nueva ausencia por enfermedad retribuida.

Artículo 59º - Accidente Laboral.- En el caso de accidente de trabajo, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta el cien por cien del sueldo real y hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 60º - Excedencia Voluntaria.- 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 periodo 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 periodo 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, y con derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su anterior categoría profesional o esperar hasta que quede la primera vacante en su categoría profesional, a la cual tendrá también derecho preferente.

Artículo 61º - Excedencia Forzosa.- 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 irriciación de dicha excedencia, tendrá derecho a ocupar el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad. Si la reincorporación se produjera después de un año, la readmisión estará sujeta a la existencia de una vacante en su categoría profesional. Si no existiera esta vacante, le será ofrecida la primera que se produzca en una clasificación inferior, dentro de su grupo profesional. El empleado podrá elegir entre ocupar esta vacante y percibir el sueldo correspondiente, con derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su anterior categoría profesional o esperar hasta que quede la primera vacante en su categoría profesional, a la cual también 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 62º - Servicio Militar y Social.- 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 periodo 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 63º - Cese Voluntario.- 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 tendría derecho a percibir todas las retribuciones a que hubiere lugar.

Artículo 64º - Permiso no Retribuido.- 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

Artículo 65º - I.D.B.P.- La Empresa concede a los empleados, sin contraprestación alguna de éstos, las siguientes compensaciones que se encuentran contenidas en el folleto conocido como "I.D.B.P.", 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 sesenta años para el personal femenino y a los sesenta y cinco para el masculino.

Artículo 66º - Seguro de Accidentes.- 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

Artículo 67º - Traslados.- 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 68º - Desplazamientos.- 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. Así mismo, toda noche pasada fuera de su domicilio por cada empleado, se compensará con una cantidad equivalente al cinco por ciento 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 69º - Desplazamientos Prolongados.- 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 70º - Notificación por escrito de Traslados y Desplazamientos.-

La utilización por la Empresa de algunas de las situaciones enunciadas en los Artículos 68 y 69, 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

Artículo 71º - Definición del Comité de Empresa.- 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 72º - Organización del Comité de Empresa.- 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 73º - Horas de los Delegados.- 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 Delegados a nivel individual, como el Comité estime conveniente.

Artículo 74º - Funciones del Comité de Empresa.- El Comité de Empresa tendrá las funciones señaladas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y concretamente:

1. Recibirá información mensual sobre horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por individuos y departamento 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.

ESCALA SALARIAL "A" PARA EMPLEADOS EN
NOMINA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1983 -

PERSONAL NO DIRECTIVO
Efectivo 1 Enero 1.984

Nivel	Puesto	Título del Puesto	(+) Clase	Sueldo Inicial	Sueldo Má- ximo de la Categoría	Aumento por an- tiguiedad	Prima Má- xima Idio- ma Inglés	Elec- por Idio
1	932	Ayudante Servicio de Tierra	W	76.101	144.592	3.044	-	-
	985	Limpiadora	W				-	-
	955	Ayudante Administrativo	A				950	-
	977	Ordenanza	W				950	-
2	960	Conductor	W	83.364	158.392	3.335	950	-
3	875	Azafata	A	87.248	165.771	3.490	1.200	X
	890	Telefonista	A				950	-
	845	Operador Teletipo	T				950	-
4	731	Agente Carga Aerea-Ciudad	A	95.443	181.342	3.818	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	-
	771	Agente de Transportes/Teletipista	A				1.200	X
	764	Agente de Billetes/Reservas	A				1.200	X
	5	765	Contable				A	59.717
651		Agente Administrativo (Carga)	A	1.200	X			
736		Oficial Analista de Costos	A	1.200	-			
730		Agente de Operaciones	T	1.200	-			
729		Mecánico A o P	W	1.200	-			
837		Recepcionista Sala Embajador	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 Servicio Pasaj.	A	1.200	X			
6		725	Agente Encargado de Venta Billetes	A	104.211	198.001	4.168	
7	674	Técnico Comunicaciones Tierra	T	108.923	206.954	4.357	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
	793	Secretaria de 1ª Clase	A				1.700	-
	770	Secretaria/Representante Relaciones con Pasajeros	A				1.700	X
	924	Agente Principal de Almacén	A				1.200	-
	703	Agente Principal Billetes/Reservas	A				1.200	X
8	696	Mecánico Principal con Licencias	W	113.853	216.323	4.554	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	-

(+) A: Administrativo
T: Técnico
W: Auxiliares y Especialistas

PERSONAL DIRECTIVO
Efectivo 1 Enero de 1.984

Nivel	Nº del Puesto	Título del Puesto	Clase	Sueldo Inicial	Sueldo Máximo de la Categoría	Prima Máxima Idioma Inglés	Eleg. Prima por Tercer Idioma	
9	576	Representante Mayordomía	M	127.841	242.898	1.700	-	
	590	Representante Superior de Ventas	M				1.700	X
	574	Supervisor 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	139.007
365		Supervisor de Mantenimiento	M	1.700	-			
11	410	Jefe de Servicios de Pasajeros	M	151.196	287.272	1.700	X	
	421	Jefe de Servicios Tierra	M				1.700	X
	503	Supervisor de Contabilidad	M				1.700	-
	364	Jefe de Mantenimiento de Málaga/Barcelona	M				1.700	-
	485	Supervisor Ventas Pasajeros Barcelona	M				1.700	X
12	494	Jefe de Ventas Pasajes Madrid	M	164.487	312.525	1.700	X	
	536	Jefe de Reservas y Billetes	M				1.700	X
	527	Jefe de Ventas AGP/BCN	M				1.700	X
	558	Jefe de Servicios Aeropuerto AGP/BCN	M				1.700	X
13	433	Jefe de Ventas y Servicios Carga	M	178.972	340.047	1.700	X	
14	370	Jefe de Ventas (Pasajes) España	M	194.753	370.031	1.700	X	
	411	Jefe Servicios Aeropuerto Madrid	M				1.700	X
	375	Jefe de Ventas España	M				1.700	X
15	390	Jefe Financiero	M	225.330	428.127	1.700	-	

(+) M: Puestos Directivos

ESCALA SALARIAL "B" PARA EMPLEADOS CONTRATADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1984

PERSONAL NO DIRECTIVO
Efectivo 1 Enero 1.984

Nivel	Puesto	Título del Puesto	(+) Clase	Sueldo Inicial	Sueldo Máximo de la Categoría	Aumento por antigüedad	Prima Máxima Idioma Inglés	Eleg. por Tercer Idioma
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	-

Nivel	Puesto	Título del Puesto	(+) Clase	Sueldo Inicial	Sueldo Máximo de la Categoría	Aumento por antigüedad	Prima Máxima Idiomática	Eleg. por Tercer Idioma
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
	611	Ayudante Administrativo Ventas	A				1.200	-
	771	Agente de Transportes/Teletipista	A				1.200	X
	764	Agente de Billetes/Reservas	A				1.200	X
5	765	Contable	A	90.079	171.150	3.603	1.200	-
	651	Agente Administrativo (Carga)	A				1.200	X
	736	Oficial Analista de Costos	A				1.200	-
	730	Agente de Operaciones	T				1.200	-
	729	Mecánico A o P	W				1.200	-
	837	Recepcionista Sala Embajador	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 Servicio Pasaj.	A				1.200	X
6	725	Agente Encargado de Venta Billetes	A	94.138	178.862	3.766	1.200	X
	674	Técnico 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
	924	Agente Principal de Almacén	A				1.200	-
	703	Agente Principal Billetes/Reservas	A				1.200	X
8	695	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	-

(+) A: Administrativo
T: Técnico
W: Auxiliares y Especialistas