

Guinea y Gauna, en nombre y representación de "Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima", contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 17 de febrero y 2 de octubre de 1984, a que estas actuaciones se contraen; y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

32987 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Banco Central, Sociedad Anónima».

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 30 de junio de 1986, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 44.949, promovido por «Banco Central, Sociedad Anónima», sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Rodríguez Montaut, en nombre y representación del «Banco Central, Sociedad Anónima», contra la resolución del Ministerio de Trabajo de 31 de mayo de 1984 y las que de ella traen causa, y a que estas actuaciones se contraen, y cuyos acuerdos por no ser conformes a derecho debemos anular y anulamos, declarando en su lugar que la multa procedente es de 40.000 pesetas, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

32988 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Lucía Domingo Ayuso.

Por 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 19 de abril de 1986, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.824/1984, promovido por doña Lucía Domingo Ayuso, sobre reclamación de cantidades por despido improcedente, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Ricardo Bodas Martín, en nombre y representación de doña Lucía Domingo Ayuso, contra la Resolución de la Secretaria General del Fondo de Garantía Salarial de 11 de septiembre de 1984, confirmando otra de 6 de septiembre de 1983, de la Comisión Provincial de Madrid, de dicho Organismo, debemos declarar y declaramos nulas dichas resoluciones como contrarias a derecho y reconocemos el derecho de la demandante a percibir la cantidad de 72.147 pesetas, y todo ello sin hacer declaración sobre las costas procesales.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

32989 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Ertank, Sociedad Anónima».

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 6 de mayo de 1985, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.870, promovido por «Ertank, Sociedad Anónima», sobre multa de 250.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, rechazando la causa de inadmisibilidad alegada por el Abogado del Estado, desestimamos el recurso número 43.870, interpuesto contra Resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 7 de febrero de 1983, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 18 de noviembre de 1986.—El Director general, Enrique Heras Poza.

32990 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Trans World Airlines, Inc.».

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Trans World Airlines, Inc.» (TWA), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa de la referida Compañía en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «TRANS WORLD AIRLINES INC.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito 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.

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

Art. 3.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1986 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1987. 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.

Art. 4.º *Revisiones salariales*.—Con efectividad del 1 de enero de 1986, los salarios brutos al 31 de diciembre de 1985 (revisados según lo acordado en el artículo 4.º del anterior Convenio Colectivo) serán incrementados en un 8 por 100. Si al 31 de diciembre de 1986 el IPC de este año excediese del 8 por 100, la diferencia se incrementará a los salarios brutos arriba mencionados, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Tal incremento se abonará con efectos retroactivos de 1 de enero de 1986 sirviendo, por consiguiente, como base para el incremento salarial de 1987.

Con efectividad del 1 de enero de 1987 los salarios brutos al 31 de diciembre de 1986 se incrementarán en el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para este año, garantizando un incremento mínimo del 7 por 100. Si al 31 de diciembre de 1987 el IPC de este año excediese del incremento aplicado, la diferencia entre el aumento real del IPC y el incremento percibido se aumentará al salario bruto con efectos retroactivos al 1 de enero de 1987.

Las Escalas salariales A y B se incrementarán en el mismo porcentaje que los incrementos salariales arriba expuestos.

Art. 5.º *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.

Art. 6.º *Obligatoriedad 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.

Art. 7.º *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.

Art. 8.º *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.

Art. 9.º *Censo.*-Anualmente, y antes del 1 de diciembre de cada año, se publicará por la Empresa la plantilla, escalafones y relación ordenada del personal por grupos y categorías laborales, donde constarán los siguientes datos, 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 hubiera 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 de cada departamento y sus puestos de trabajo.

Art. 10. *Garantía personal.*-Las situaciones personales que en cómputo anual excedan del Convenio, se respetarán y se mantendrán con carácter estrictamente «ad personam».

Art. 11. *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 10 por 100 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.

Art. 12. *Revisiones médicas.*-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 1 de noviembre al 15 de diciembre de cada año, computándose el tiempo empleado como trabajado.

CAPITULO II

Art. 13. *Procedimiento de contratación laboral.*-Los ingresos de personal se efectuarán por la categoría y salarios mínimos, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

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

Art. 14. *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 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, raza, ideas políticas, etc.

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Art. 15. *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 fue aplicado en el pasado.

Art. 16. *Periodo 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 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 período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto el empleado como la Empresa tendrán derecho a resolver el contrato, pudiendo darse por terminado el empleo sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

Art. 17. *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 período de tiempo no superior a seis meses.

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

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

Art. 18. *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 5 por 100 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 III

Art. 19. *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 35 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.

Art. 20. *Limitación de horas extraordinarias.*-El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y 100 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 horas extraordinarias realizadas. Con efecto del 26 de marzo de 1986, el

límite señalado queda establecido en ochenta horas extraordinarias en cómputo anual y a jornada completa.

Art. 21. *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 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.

Art. 22. *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.

Art. 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 IV

Art. 24. *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.

Art. 25. *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 doce y las quince o las veintiuna y las veintitrés horas, la interrupción para comida comenzará entre dichas horas.

Art. 26. *Aprobación de horarios.*—Los horarios se someterán a la aprobación de la autoridad competente, previo informe del Comité de Empresa.

Art. 27. *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.

Art. 28. *Refrigerio.*—Todos los turnos de trabajo dispondrán de quince minutos de refrigerio, computados dentro de la jornada laboral.

Art. 29. *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.

Art. 30. *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.

Art. 31. Cobertura horaria de los Departamentos.

MADRID

Contabilidad. Invierno: Lunes a viernes, de ocho a quince treinta horas. Verano: Lunes a viernes, de siete cuarenta y ocho a quince horas.

Ventas/Administración. Invierno: Lunes a viernes, de nueve a diecisiete treinta horas. Verano: Lunes a viernes, de siete cuarenta y ocho a quince horas.

Reservas. Todo el año: Lunes a viernes, de siete treinta a dieciocho horas. Todo el año: Sábados y domingos, de siete treinta a quince horas.

Billetes. Gran Vía, todo el año: Lunes a viernes, de nueve a dieciocho horas. Eurobuilding, todo el año: Lunes a viernes, de nueve a diecisiete treinta horas.

Billetes aeropuerto. Todo el año: Lunes a domingo, de seis treinta a diecisiete horas.

Rampa/Operaciones. Todo el año: Lunes a domingo, de seis treinta a diecisiete horas.

Mayordomía. Todo el año: Lunes a domingo, de seis treinta a diecisiete horas.

Carga. Todo el año: Lunes a domingo, de seis treinta a diecisiete horas.

Mantenimiento. Todo el año: Lunes a domingo, de seis treinta a veintitrés treinta horas.

Almacén. Todo el año: Lunes a domingo, de seis treinta a diecisiete horas.

Administración aeropuerto. Invierno: Lunes a viernes, de ocho a quince treinta horas. Verano: Lunes a viernes, de siete cuarenta y ocho a quince horas.

BARCELONA

Ventas/reservas. Todo el año: Lunes a viernes, de nueve a dieciocho horas.

Servicios. Todo el año: Lunes a domingo, de siete a quince horas.

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

Art. 32. *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 descansos semanal de que disfrute.

Para cualquier variación de los horarios de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio.

Art. 33. *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 V

Art. 34. *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.

Art. 35. *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 por 100 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 por 100 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 125 por 100, en el que va incluido el 25 por 100 ya percibido más cualquier prima por turno especial quedando entendido que no disfrutará día libre compensatorio alguno.

Art. 36. *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.

Art. 37. *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.

Art. 38. *Festivo y día libre.*—Si un día festivo, de los reconocidos en este capítulo como tales, coincidiera con el día libre de un empleado, éste tendría 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) tendría un plazo máximo de un mes para elegir y disfrutar el día libre adicional que le corresponde.

CAPITULO VI

Art. 39. *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.

Art. 40. *Salario.*—El salario permanece constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Antigüedad y servicios, prima de idiomas y prima por turnos especiales.

Art. 41. *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.

Art. 42. *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 5 por 100 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 artículo 23, párrafo cuarto, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. *Bonificación alimenticia.*—Todo el personal, con independencia de su horario de trabajo, percibirá en concepto de bonificación alimenticia la cantidad de 475 pesetas por día trabajado en 1986 y de 525 pesetas por día trabajado en 1987.

Art. 44. *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 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.

Art. 45. *Aumento por antigüedad.*—Los empleados que no ocupen cargos directivos percibirán aumentos anuales por antigüedad en la forma siguiente: Incrementos anuales del 4 por 100 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 2,50 por 100 de su sueldo real, hasta alcanzar el límite máximo asignado a su categoría.

Nota: El máximo asignado a cada categoría, representa el 95 por 100 del salario base.

Art. 46. *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.

Art. 47. *Primas por turnos especiales.*—Se abonará a los empleados una prima por turno especial del 25 por 100 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., en todo caso, las disposiciones legales que establezcan excepciones a esta norma.

CAPITULO VII

Art. 48. *Días de vacaciones.*—Todos los empleados en régimen de jornada completa disfrutará 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.

Los empleados con un mínimo de diez años de antigüedad disfrutará de dos días adicionales de vacaciones, es decir, treinta y dos días naturales.

Estos dos días adicionales deberán ser disfrutados entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, excluyendo del 15 de diciembre al 7 de enero.

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.

Art. 49. *Calendario de vacaciones.*—El calendario de vacaciones deberá estar aprobado por la firma del Jefe de cada departamento y será expuesto en los tabloncillos 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.

Art. 50. *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, disfrutará éstas según la siguiente escala:

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

Art. 51. *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 los empleados con un mínimo de diez años de antigüedad, 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

Art. 52. *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 quedan pendientes por aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, procurando armonizar esto con los intereses individuales del personal afectado.

Art. 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.

Art. 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.
Reservas.
Tarifas.
Billetes de Ciudad.
Ventas de Carga.
Dirección General.
Comercial.
Ventas Pasajeros.
Billetes Aeropuerto.
Rampa y Control.
Operaciones.
Meyordomía.
Comunicaciones.
Almacén.
Mantenimiento Vuelo y Tierra.
Carga Aeropuerto.
Telefonistas Ciudad.
Telefonistas Aeropuerto.
Secretarías Aeropuerto.
Teletipistas.

Art. 55. *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 VIII

Art. 56. *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 exponen:

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.

Art. 57. *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.

Art. 58. *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 I.L.T 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.

Art. 59. *Accidente laboral.*-En el caso de accidente de trabajo, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del sueldo real y hasta un máximo de dieciocho meses.

Art. 60. *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.

Art. 61. *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 ingreso en la Empresa, sin pérdida de su antigüedad y con derecho a la percepción, a la fecha del ingreso, 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 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.

Art. 62. *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 al 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 licencia-miento.

Art. 63. *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 tendrá derecho a percibir todas las retribuciones a que hubiere lugar.

Art. 64. *Permiso no retribuido.*—Los empleados tendrán derecho a obtener un permiso de ausencia temporal al trabajo, no retribuido, siempre que no afecte al servicio, y conservando el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, de acuerdo con las normas establecidas en el MP & PM.

CAPITULO IX

Art. 65. *I. D. B. P.*—La Empresa concede a los empleados, sin contraprestación alguna de estos, 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.

Art. 66. *Seguro de accidentes.*—La Empresa tiene establecido para todos los empleados fijos un Seguro de Accidentes, cuyas indemnizaciones se determinen en el folleto denominado «Local National Business Accident Insurance Program», del cual se entregará un ejemplar a cada empleado.

CAPITULO X

Art. 67. *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 aquel, 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.

Art. 68. *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. Asimismo, toda noche pasada fuera de su domicilio por cada empleado se compensará con una cantidad equivalente al 5 por 100 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.

Art. 69. *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.

Art. 70. *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 XI

Art. 71. *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.

Art. 72. *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.

Art. 73. *Horas de los Delegados.*—Se acuerda mantener las horas individuales de los Delegados del personal en veinte, es decir,

ciento ochenta horas mensuales totales (nueve por veinte), las cuales podrán ser distribuidas entre los Delegados a nivel individual, como el Comité estime conveniente.

Art. 74. *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 departamentos (normales, festivas y nocturnas).

2. Recibirá información trimestral sobre la situación de plantillas desglosadas por grupos laborables 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 para empleados en nómina al 31 de diciembre de 1983

PERSONAL NO DIRECTIVO

Efectividad 1 de enero de 1986

Nivel	Número de puesto	Título del puesto	Clase (X)	Sueldo inicial Pesetas	Sueldo máximo categoría Pesetas	Aumento por antigüedad Pesetas	Prima máxima id. meses Pesetas	Elegible prima por años	
1	932	Ayudante servicio de tierra	W	89.248	169.571	3.570	-	-	
	985	Limpiadora	W						
	955	Ayudante administrativo	A						950
2	977	Ordenanza	W	97.765	185.754	3.911	950	-	
	960	Conductor	W						
3	875	Azafata	A	102.321	194.409	4.093	1.200	X	
	890	Telefonista	A						950
	845	Operador teletipo	T						950
4	731	Agente carga aérea ciudad	A	111.932	212.670	4.477	1.200	X	
	755	Agente de transportes	A						1.200
	883	Agente de mayordomía	A						1.200
	887	Mecánico comunicaciones tierra	A						950
	735	Mecánico	W						950
	825	Agente de reservas	A						1.200
	745	Operario de taller	W						950
	925	Taquigrafía	A						1.200
	920	Agente de almacenes	A						1.200
	785	Agente de ventas de billetes	A						1.200
	811	Ayudante administrativo ventas	A						1.200
	771	Agente transportes/teletipista	A						1.200
	764	Agente de billetes/reservas	A						1.200
5	765	Contable	A	116.943	222.192	4.678	1.200	-	
	651	Agente administrativo carga	A						1.200
	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
	860	Secretaria	A						1.700
	710	Agente superior de almacén	A						1.200
	626	Agente superior de transportes	A						1.200
	786	Secretaria/Auxiliar servicio pasajeros	A						1.200
6	725	Agente encargado venta billetes	A	122.214	232.206	4.889	1.200	X	
	674	Técnico comunicaciones tierra	T						127.740
7	705	Agente principal de transportes	A	133.524	253.896	5.341	1.200	X	
	832	Agente principal de mayordomía	A						1.200
	750	Agente principal de reservas	A						1.200
	700	Agente principal de billetes	A						1.200
	697	Mecánico con licencias	W						1.200
	707	Representante de relaciones con pasajeros	A						1.200
	795	Secretaria de la clase	A						1.700
	770	Secretaria/Representante de relaciones con pasajeros	A						1.700
8	924	Agente principal de almacén	A	133.524	253.896	5.341	1.200	X	
	703	Agente principal billetes/reservas	A						1.200
	696	Mecánico principal con licencias	W						1.200
	756	Agente principal de operaciones	T						1.200
	680	Representante de ventas	A						1.200
690	Contable de la clase	A	1.200						
732	Secretaria del delegado para España	A	1.700						

(X) A: Administrativos.
T: Técnicos.
W: Auxiliares y Especialistas.

PERSONAL DIRECTIVO

Nivel	Número de puesto	Título del puesto	Clase (X)	Sueldo inicial Pesetas	Sueldo máximo categoría Pesetas	Prima máxima id. ingles Pesetas	Elegible prima yel idioma
9	576	Representante de mayordomía	M	149.926	284.860	1.700	-
	590	Representante superior de ventas	M			1.700	X
	574	Supervisor costos y análisis	M			1.700	-
	537	Supervisor servicios de carga	M			1.700	X
	548	Supervisor ventas de billetes	M			1.700	X
	555	Supervisor servicios de tierra	M			1.700	-
	584	Supervisor de servicios de pasajeros	M			1.700	X
	592	Supervisor 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	163.021	309.739	1.700	-
	365	Supervisor de mantenimiento	M			1.700	-
11	410	Jefe de servicio de pasajeros	M	177.315	336.899	1.700	X
	421	Jefe de servicios de tierra	M			1.700	X
	503	Supervisor de contabilidad	M			1.700	-
	364	Jefe de mantenimiento Málaga/Barcelona	M			1.700	-
	485	Supervisor ventas pasajeros Barcelona	M			1.700	X
12	494	Jefe de ventas pasajes Madrid	M	192.903	366.515	1.700	X
	536	Jefe de reservas y billetes	M			1.700	X
	527	Jefe ventas Málaga/Barcelona	M			1.700	X
	558	Jefe de servicios aeropuerto Málaga/Barcelona	M			1.700	X
13	433	Jefe de ventas y servicios carga	M	209.890	398.791	1.700	X
14	370	Jefe de ventas pasajes España	M	228.397	433.955	1.700	X
	411	Jefe de servicios aeropuerto Madrid	M			1.700	X
	375	Jefe de ventas España	M			1.700	X
15	390	Jefe financiero	M	264.257	502.088	1.700	-

(X): Puestos directivos.

Escala salarial para empleados en nómina al 1 de enero de 1984

PERSONAL NO DIRECTIVO

Efectividad 1 de enero de 1986

Nivel	Número de puesto	Título del puesto	Clase (X)	Sueldo inicial Pesetas	Sueldo máximo categoría Pesetas	Aumento por antigüedad Pesetas	Prima máxima id. ingles Pesetas	Elegible prima yel idioma
1	932	Ayudante servicio de tierra	W	80.259	152.492	3.210	-	-
	985	Limpiadora	W				-	-
	955	Ayudante administrativo	A				950	-
	977	Ordenanza	W				950	-
2	960	Conductor	W	87.918	167.044	3.517	950	-
3	875	Azafata	A	92.015	174.829	3.681	1.200	X
	890	Telefonista	A				950	-
	845	Operador teletipo	T				950	-
4	731	Agente carga aérea ciudad	A	100.658	191.250	4.026	1.200	X
	755	Agente de transportes	A				1.200	X
	883	Agente de mayordomía	A				1.200	X
	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	Taquigrafa	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	Agente transportes/Teletipista	A	105.165	199.814	4.207	1.200	X
	764	Agente de billetes/reservas	A				1.200	X
	765	Contable	A				1.200	-
	651	Agente administrativo carga	A				1.200	X
	738	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 transportes	A	1.200	X				
786	Secretaria/Auxiliar servicio pasajeros	A	1.200	X				

Nivel	Número de puesto	Título del puesto	Clase (X)	Sueldo inicial Pesetas	Sueldo máximo categoría Pesetas	Aumento por antigüedad Pesetas	Prima máxima id. inglés Pesetas	Elegible prima por idioma
6	725	Agente encargado venta billetes	A	109.904	208.818	4.396	1.200	X
7	874	Técnico comunicaciones tierra	T	114.874	218.261	4.595	1.200	-
	705	Agente principal de transportes	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 primera clase	A				1.700	-
	770	Secretaria/Representante de 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	120.075	228.143	4.803	1.200	-
	756	Agente principal de operaciones	T				1.200	-
	680	Representante de ventas	A				1.200	X
	690	Contable de primera clase	A				1.200	-
	732	Secretaria del Delegado para España	A				1.700	-

(X) A: Administrativos.
T: Técnicos.
W: Auxiliares y Especialistas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

32991 *ORDEN de 21 de noviembre de 1986 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Bilbao en el recurso recurso contencioso-administrativo número 285/1981, promovido por el Consejo Superior de los Colegios Oficiales de la Ingeniería Técnica Minera y de Facultativos y Peritos de Minas, contra Resolución de la Dirección General de Minas de 14 de abril de 1981.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 285/1981, interpuesto por el Consejo Superior de los Colegios Oficiales de Ingeniería Técnica Minera y de Facultativos y Peritos de Minas, contra Resolución de la Dirección General de Minas de 14 de abril de 1981, se ha dictado con fecha 5 de noviembre de 1983, por la Audiencia Territorial de Bilbao, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso número 285/1981 interpuesto por el Procurador don Alberto Olaortua Unceta, en representación del Consejo Superior de Colegios Oficiales de Ingeniería Técnica Minera y de Facultativos y Peritos de Minas contra Resolución de la Dirección General de Minas de 14 de abril de 1981, desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra la de la Delegación Provincial del Departamento en Vizcaya, de 17 de mayo de 1979, que estimó que un Facultativo de Minas carecía de facultades para firmar un proyecto de instalación de un establecimiento de trituración y clasificación de ácidos en la cantera "Galdames II", en San Pedro de Galdames (Vizcaya), debemos declarar y declaramos ajustados a derecho tales actos, y los confirmamos, por tanto, sin hacer expresa imposición de costas. A su tiempo, y con testimonio de esta resolución, remitase el expediente administrativo a su Centro de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, de la que se llevará testimonio a los autos, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 21 de noviembre de 1986.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

32992 *RESOLUCION de 20 de octubre de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa una impresora marca «Honeywell», modelo L32 CQ-I, fabricada por «Honeywell Information Systems Italia Instruments Corp.».*

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Honeywell, Sociedad Anónima», con domicilio social en Pradillo, 46, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de una impresora fabricada por «Honeywell Information Systems Italia Instruments Corp.», en su instalación industrial ubicada en Caluso (Italia);

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave E860444051, y la Entidad colaboradora ATISAE, por certificado de clave IA-86038M4322, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1251/1985, de 19 de junio.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos con el número de homologación que se transcribe GIM-0154, con caducidad el día 20 de octubre de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción el día 20 de octubre de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera.-Descripción: Número de puntos de la matriz. Unidades: (a x b).

Segunda.-Descripción: Velocidad de impresión. Unidades: Caracteres por segundo.

Tercera.-Descripción: Formato de papel utilizado.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Honywell», modelo L32 CQ-I.

Características:

Primera: 11 x 9.

Segunda: 150.

Tercera: Continuo/discreto.

Lo que se hace público para general conocimiento. Madrid, 20 de octubre de 1986.-El Director general, Julio González Sabat.