

**22620 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways, P. L. C.»**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways, P. L. C.», que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Compañía aérea, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 7 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**XI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA «BRITISH AIRWAYS PLC» Y SUS TRABAJADORES EN ESPAÑA**

**ARTICULO 1.º: FINALIDAD**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «British Airways PLC», con domicilio social en Madrid, calle Serrano, 60, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

**ARTICULO 2.º: AMBITO TERRITORIAL**

Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado español, donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o Centro de trabajo.

**ARTICULO 3.º: AMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afectará a todo el personal contratado en España, con excepción de aquellos que desempeñan cargos de dirección, entendiéndose por tales aquellos que excedan del nivel 12, sin perjuicio de la aplicación de aquellos aspectos característicos que correspondan al personal comprendido en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 4.º: AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1989 y finalizará el 31 de diciembre de 1990. Podrá denunciarse el Convenio por ambas partes desde tres meses antes de su finalización.

**ARTICULO 5.º: MODIFICACIONES E INTERPRETACION**

Toda disposición de rango superior al presente Convenio, que represente una ventaja sobre éste en el cómputo global y anual a favor del personal incluido en el mismo, será incluida, en este con efecto desde la entrada en vigor de dicha disposición.

**ARTICULO 6.º: GARANTIA PERSONAL**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán a las anteriormente vigentes; no obstante, se respetarán las situaciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, representen una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respecto será estrictamente "ad personam".

**ARTICULO 7.º: VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible. Por tanto, si cualquiera de sus partes esenciales quedara sin efecto por disposición de cualquier rango se entenderá derogado en su totalidad, debiendo iniciarse de inmediato la negociación de un nuevo Convenio.

Expresamente se establece que el carácter de parte esencial de este Convenio de lo dispuesto en el artículo 16 no puede ser objeto de discusión.

**ARTICULO 8.º: ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La Dirección de la Empresa se reserva la organización del trabajo, ejercida a través de sus representantes legales en España y del personal ejecutivo que actúa bajo su mando.

**ARTICULO 9.º: INGRESO, CONTRATACION, PERIODO DE PRUEBA Y VACANTES**

La contratación e ingreso de personal en la Compañía se efectuará de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento. La contratación de nuevo personal se realizará por la Empresa, previo establecimiento de las condiciones y pruebas, técnicas y experienciales, etc., que se determinen conjunta y previamente con la representación sindical. Como norma general, a los nuevos empleados

contratados se les asignará el nivel más bajo de su categoría profesional, salvo que la dirección altere esta norma en beneficio de los intereses de la Compañía.

Los períodos de prueba se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa anunciará a todo el personal la existencia de vacantes estableciendo una fecha límite, nunca inferior a quince días naturales para la recepción de las solicitudes.

**ARTICULO 10.º: JORNADA LABORAL**

1) De cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días consecutivos desde el 16 de septiembre al 14 de junio, ambos inclusive.

2) De treinta y cinco horas semanales, distribuidas en cinco días consecutivos desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

**ARTICULO 11.º: HORARIO**

El horario de trabajo será:

1) Para el personal de contabilidad y administración, en las oficinas centrales de Serrano, 60, de ocho a dieciséis horas, de lunes a viernes, en los meses de invierno, y de ocho a quince horas, de lunes a viernes, en los meses de verano.

2) Para los departamentos de reservas, billetes, promoción de ventas, marketing, distribución y recepción, un horario de trabajo de nueve a diecisiete horas durante todo el año, con cuarenta y cinco minutos para la comida dentro de la jornada laboral.

3) Para el personal de aeropuertos, según el régimen de turnos que se establezca por la Comisión Paritaria, nombrada al efecto.

**ARTICULO 12.º: DESCANSO**

Para el personal de aeropuerto dentro de la jornada laboral habrá descanso de cuarenta y cinco minutos para las comidas, de los cuales treinta minutos se considerarán como tiempo trabajado y los quince minutos restantes serán por cuenta del trabajador.

Como norma este descanso debe ser dentro de la jornada, es decir, ni en los primeros ni en los últimos cuarenta y cinco minutos del turno.

El personal de reservas, billetes, ventas, marketing y recepción tendrá dentro de la jornada laboral un descanso de cuarenta y cinco minutos para las comidas.

**ARTICULO 13.º: JORNADA INTENSIVA**

Se respetará la jornada intensiva de ocho a quince horas, de lunes a viernes, desde el 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, a las personas y departamentos que hasta la fecha lo han venido disfrutando.

**ARTICULO 14.º: REGIMEN DE TURNOS**

Se acordarán los turnos con las Comisiones Paritarias establecidas con este fin en cada aeropuerto. Debido al carácter de servicio público de la Empresa se reconoce mutuamente que los turnos deben cubrir todos los servicios de vuelo.

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

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

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

**ARTICULO 15.º: RETRIBUCION**

El salario base asignado a cada categoría profesional será:

ADMINISTRATIVOS		
Nivel	Categoría	Pesetas
1	Botones, Paño y Mozo.....	96.342
2	Auxiliar.....	124.428
3	Auxiliar (esp.).....	140.582
4	Oficial de segunda.....	156.735
5	Oficial de segunda (esp.).....	161.498
6	Oficial de primera.....	171.330
7	Oficial primera (esp.).....	175.946
8	Jefe de segunda.....	187.145
9	Jefe de primera.....	195.063
10	Jefe superior de cuarta.....	214.481
11	Jefe superior de tercera.....	225.594
12	Jefe superior de segunda.....	236.912
MECANICOS		
T-1	Oficial de segunda.....	161.498
T-2	Oficial de primera.....	172.578
T-3	Oficial de primera (esp.).....	179.995

Nivel	Categoría	Pesetas
T-4	Jeft de segunda.....	192.325
T-5	Jeft de primera.....	208.752
T-6	Jeft de primera (dos licencias)....	213.444
T-7	Jeft superior.....	222.829

Estos salarios se han incrementado en un 7,5 por 100 desde el día 1 de enero de 1989, correspondiendo a la revisión salarial del año 1989.

Para el año 1990 el incremento salarial será el negociado por las partes. La negociación para establecer dicho incremento se iniciará y concluirá durante el primer trimestre de dicho año.

#### ARTICULO 16.-: REVISION SEMESTRAL

Este artículo continúa sin efecto durante 1989.

#### ARTICULO 17.-: HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el artículo 10.

A este respecto se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá conjuntamente a la Empresa y a la representación sindical, siendo estas de libre aceptación por el trabajador, a excepción de los casos de emergencia, entendiéndose por tales, las cancelaciones y retrasos de vuelos de la Compañía, asimismo en los casos en que peligran vidas humanas o existan circunstancias catastróficas.

En todo caso, en la designación de un empleado para realizar horas extraordinarias se tendrán en cuenta las calificaciones exigidas a quien debe atender los distintos tipos de trabajos.

Las horas extraordinarias se abonarán de las siguiente forma:

Las horas nocturnas trabajadas en domingo, con un recargo de 120 por 100 sobre el salario hora.

Las horas nocturnas trabajadas en días laborables, con un recargo del 80 por 100 sobre el salario hora.

Las horas diurnas trabajadas en domingo, con un recargo del 90 por 100 sobre el salario hora.

Las horas diurnas trabajadas en días laborables, con un recargo del 75 por 100 sobre el salario hora.

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

#### ARTICULO 18.-: TRABAJO NOCTURNO

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. Para el personal que realiza trabajo nocturno ordinario, la retribución será con un 40 por 100 de aumento sobre el salario hora.

#### ARTICULO 19.-: TRABAJO EN DIAS FESTIVOS

Se considerará trabajo festivo el trabajo realizado en domingos o días festivos entre la una y las veinticuatro horas.

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

El día 10 de Diciembre (Virgen de Loreto) se considerará día festivo sin derecho a ninguna compensación económica, sino compensable por día libre.

#### ARTICULO 20.-: ANTIGUEDAD

La antigüedad correspondiente a trienios devengados antes del 31 de Diciembre de 1988 se pagará al personal, teniendo en cuenta la cuantía anual percibida por tal concepto al 31 de Diciembre de 1988, con un aumento del 7,5 por 100.

El trabajador que cumpla un trienio a partir del 1 de Enero de 1989 percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 7,5 por 100 cada uno de la retribución de Convenio de la respectiva categoría ocupada durante los tres años inmediatos anteriores.

En caso de cambio de categoría durante un trienio, se aplicará el porcentaje al sueldo real medio de los tres años. En todo caso, la cantidad que los trabajadores percibirán por antigüedad no podrá rebasar los doce trienios.

#### ARTICULO 21.-: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y BENEFICIOS

Los trabajadores continuarán percibiendo con carácter extraordinario una gratificación el 15 de marzo, el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año, consistentes en una mensualidad del salario correspondiente al mes anterior a la paga, con excepción de las horas extraordinarias y plusas de nocturnidad o festivos y las primas devengadas en los Artículos 31 y 32.

Al personal eventual le corresponden las mismas pagas proporcionalmente al tiempo trabajado.

El sistema de computación de estas gratificaciones será el siguiente:

A) - La gratificación del 15 de marzo debe de ser computada en proporción a los últimos 12 meses trabajados, comenzando en el 1 de abril del año anterior y terminando el 31 de marzo del año siguiente.

B) - La gratificación del 15 de julio deberá ser computada en proporción a los últimos 6 meses trabajados, comenzando en el 1 de enero y terminando en el 30 de junio del mismo año.

C) - La gratificación del 15 de diciembre deberá ser computada en proporción a los últimos 6 meses trabajados, comenzando en el 1 de julio y terminando en el 31 de diciembre del mismo año.

#### ARTICULO 22.-: ASCENSOS

Se refunden las antiguas escalas 1 y 2, renumerándose ahora como número 1.

Los ascensos se efectuarán a partir del nivel 2 en la forma siguiente:

Ascenso a nivel 3: Después de un año como máximo en nivel 2.

Ascenso a nivel 4: Después de un año como máximo en nivel 3.

Ascenso a nivel 5: Después de un año como máximo en nivel 4.

Ascenso a nivel 6: Después de tres años como máximo en nivel 5.

Ascenso a nivel 7: Por valoración de aptitudes con rendimientos óptimos.

Nota: Para los empleados cuyo ingreso sea anterior al 1 de enero de 1987 el ascenso a nivel 7 será automático desde todas las categorías en el momento que se cumplan dieciséis años de antigüedad en la Compañía.

Ascenso a nivel 8: Por valoración de aptitudes con rendimiento óptimo.

Ascenso a nivel 9 y en adelante: Dependiendo de vacantes publicadas por la Compañía o a discreción de la Dirección dependiendo de un alto nivel de rendimiento.

Cualquier ascenso deberá ser notificado previamente a la representación sindical.

La Comisión Paritaria Empresa-Comité encargada del tema de ascensos y formación seguirá puntualmente el cumplimiento de este artículo en base a la planificación de cursos vigente acordada a tal efecto en cada momento.

Cualquier vacante deberá ser notificado previamente a la representación sindical y publicada en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo.

Todos los ascensos se valorarán de acuerdo con las necesidades de cada Departamento, la aptitud y capacidad, la superación de los cursos adecuados y su posterior aplicación en el trabajo por parte del trabajador.

Operarios Aeronáuticos. -

Durante el año 1987 se formará una Comisión paritaria Empresa-Empleados que estudiará y establecerá las normas de ascenso a los distintos niveles.

#### ARTICULO 23.-: VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS

La duración de las vacaciones será de veinticinco días laborables por año y se adicionarán los siguientes días:

1) - Al cumplir diez años de antigüedad en la Empresa, un día laborable más.

2) - Y por cada tres años posteriores de antigüedad en exceso de los diez primeros, un día laborable más, con un tope máximo de treinta días anuales.

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

Las vacaciones se computarán por año fiscal de la Empresa, el cual se desde el 1 de Abril hasta el 31 de Marzo del año siguiente.

#### ARTICULO 24.-: TURNOS DE VACACIONES

1. Las fechas de disfrute de las vacaciones las determinará la Empresa juntamente con la representación sindical; podrán fraccionarse como máximo tres veces.

2. Al menos once días laborables podrán disfrutarse en los meses de Julio a Septiembre, inclusive, pudiendo los trabajadores intercambiar sus derechos entre sí. Este intercambio podrá realizarse siempre y cuando la Dirección no considere imprescindible la permanencia de un determinado trabajador por necesidades del servicio.

3. El cuadro de distribución de las vacaciones será publicado por la Compañía al final del mes de Abril, de la siguiente forma:

a) En la ciudad, por el sistema de turnos rotativos de elección en cada Departamento.

b) En los aeropuertos, teniendo en cuenta la petición personal, la antigüedad y la rotación para determinar prioridades.

## ARTICULO 25.-: PERMISOS LICENCIAS

## 1. Retribuidos:

El trabajador avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con un salario real en los siguientes casos:

a) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos matos, conyuge, hijos, hermanos, y abuelos y/o políticos. La Empresa para especial consideración a los casos de parientes lejanos y amistades estrechas.

b) Dos días laborables en caso de enfermedad grave de padres, conyuge, hijos, hermanos y abuelos.

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

d) Dos días laborables en caso de alumbramiento de esposa.

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

e) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

## 2. No retribuidos:

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

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

## ARTICULO 26.-: EXCEDENCIAS

Las excedencias se concederán según lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## ARTICULO 27.-: COMPENSACION POR COMIDAS

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

Desayuno: Estando de servicio entre las cinco treinta y las siete horas.

Comida: Estando de servicio una hora o más durante el periodo de trece a quince horas, así como el personal que finalice su jornada desde las trece cuarenta y cinco horas.

Cena: Estando de servicio una hora o más durante el periodo de veintuna a veintitres horas.

Cada trabajador solo podrá reclamar una dieta de compensación por comidas en cada turno de trabajo establecido.

En concepto de dieta por compensación por comidas se fija la cantidad uniforme de 736 pesetas.

El tiempo de descanso para efectuar las diferentes comidas será:

Desayuno: Un cuarto de hora computable dentro de la jornada laboral.

Comidas y Cena: Según lo dispuesto en el artículo 12.

Los empleados de la ciudad que por acuerdo especial trabajan el horario de ocho a dieciséis horas en invierno, y los que trabajan de ocho a quince horas de acuerdo con el artículo 13, no percibirán estas compensaciones.

En caso de un turno que incluya trabajo en el periodo de comida y trabajo en el periodo de cena se pasará una dieta, siempre que haya un total de al menos una hora entre los dos periodos.

## ARTICULO 28.-: SALIDAS, VIAJES Y COMPENSACION DE GASTOS

Todo trabajador que por necesidades de trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique su Centro de trabajo, en función de las comidas y/o alojamiento, que deba hacer fuera de su domicilio o lugar habitual, tendrán derecho a lo siguiente:

## 1. Viajes dentro del Estado Español:

a) A que se le abone la factura de la habitación y desayuno del hotel, una vez aprobado por la Compañía. Por acomodación privada 1.817 pesetas.

b) A que se le abonen 1.817 pesetas por cada comida y 1.817 pesetas por cada cena.

c) A que se le abonen 736 pesetas por cada día, en concepto de gastos de bolsillo.

d) En caso de no estar incluido el desayuno en la factura del hotel, se le abonarán 398 pesetas por este concepto.

## 2. Viajes a otros países:

A que se le abonen las dietas de acuerdo con el "Staff Regulations Manual" vigente, publicado para cada país, en compensación de los gastos que haya de efectuar.

Tanto las cantidades abonadas por viajes dentro del Estado español como para las de otros países se revisarán anualmente.

## ARTICULO 29.-: TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente.

La Compañía se compromete a no efectuar ningún traslado forzoso.

Cuando el traslado no sea permanente se aplicará el artículo 28.

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

a) A petición del personal.

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

b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el empleado, sin perjuicio de los acuerdos a que en cada caso se llegue, se establece que en estos casos de traslado se abonarán como mínimo las siguientes sumas:

Trabajadores solteros: 340.238 pesetas.

Trabajadores casados: 510.356 pesetas.

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

## ARTICULO 30.-: TRANSPORTES

Los desplazamientos que se van obligados a efectuar aquellos empleados que prestan sus servicios en aeropuertos, y en consideración a las diversas peculiaridades que concurren en cada localidad, se acomodarán a las siguientes normas:

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

b) En caso de que no existieran los medios de transporte señalados en el apartado a), la Compañía pagará una prima equivalente al costo de transporte público desde la ciudad al aeropuerto más un 20 por 100.

c) En el supuesto de inexistencia de los medios de transporte señalados en los apartados a) y b) del presente artículo, se buscará la solución adecuada en cada caso y de común acuerdo entre la Compañía y los empleados implicados.

En casos especiales y con el previo consentimiento por escrito de la Dirección, el personal podrá utilizar vehículo propio a petición de la Empresa, abonándose como gasto de transporte 28 pesetas por kilómetro.

## ARTICULO 31.-: PRIMA POR IDIOMAS Y TRABAJOS ESPECIALES

## 1. Idiomas

La prima por idiomas será aplicable solamente a los empleados que además de hablar inglés y español (idiomas por los que no se abonará cantidad alguna), hablen cualquier idioma de interés, con fluidez necesaria para mantener conversaciones con el público, sujetos a que sean utilizados en su trabajo, sea a petición de la Empresa sea por estar en contacto directo con el público, en la cuantía de 1.586 pesetas al mes por cada uno de ellos durante los doce meses al año. La prima estará sujeta a la realización de un examen para establecer competencia y exámenes cada tres años para asegurar que la competencia sea mantenida.

2. Suplencia de mandos: Una prima por suplencia de mando será abonada con el mismo salario de la persona que se sustituya, al realizar un trabajo de categoría superior con una duración de al menos diez días naturales, y que la suplencia o realización se lleve a cabo por designación de la Empresa, efectuada con anterioridad al momento de iniciar efectivamente la suplencia.

## 3. Mecánicos.

Los mecánicos que efectúan trámites en la Aduana percibirán como suplemento salarial de puesto de trabajo una gratificación de 1.473 pesetas al mes.

## ARTICULO 32.-: UNIFORMES

La Empresa podrá exigir a su personal el uso de su uniforme, suministrado por la Compañía.

El uniforme de trabajo será el indicado en el Manual de Uniformes de British Airways, así como su periodo de reposición.

Se establece una ayuda al personal femenino, al que se le requerirá la utilización de uniforme, de 3.670 pesetas al año, para compra de calzado adecuado.

Asimismo se proveerá al personal de Operaciones y mecánicos que lo precisen, del calzado de seguridad.

El personal requerido para usar uniforme y personal de ventas (Representante de Ventas-Vendedores) percibirán una cantidad de 364 pesetas al mes, en compensación del gasto que han de efectuar para el mantenimiento y limpieza de ropa y provisión de accesorios.

#### ARTICULO 33.-: INCAPACIDAD LABORAL

En caso de enfermedad, lesión o accidente, será de aplicación las normas de la Seguridad Social, siendo la obligación y responsabilidad del personal la obtención y envío a la Empresa, para justificar su ausencia, de los impresos oficiales de baja (a partir del tercer día para los empleados con más de tres años de servicio), confirmaciones y altas; los que deberán llegar a la Empresa a su debido tiempo.

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

Además de las normas reglamentarias serán aplicables las siguientes:

El personal en periodo de prueba y personal temporero recibirá, exclusivamente, la prestación de la Seguridad Social.

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

- Para el personal con menos de tres años de servicio, hasta el sueldo completo durante nueve meses.
- Para el personal con menos de cinco años de servicio, pero más de tres, hasta el sueldo completo durante doce meses.
- Para el personal con más de cinco años de servicio, hasta el sueldo completo durante dieciocho meses.

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

Las mujeres trabajadoras que se encuentren en situación de descanso laboral por parto, al amparo del artículo 48, párrafo 4, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán estos derechos, a condición de que se reincorporen después de la ausencia de dieciséis semanas en total que les corresponde por un periodo de al menos seis meses; en otro caso percibirán solamente las prestaciones de la Seguridad Social.

#### ARTICULO 34.-: JUBILACION

La Empresa y la representación sindical estudiarán las condiciones complementarias a las de la Seguridad Social a establecer con la intención de asegurar una pensión vitalicia adecuada.

El personal acepta la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad. Al jubilarse un empleado después de veinte o más años de servicio a la Compañía se le incluirá en el finiquito el valor total de las vacaciones no disfrutadas en el año en curso, y no solamente la parte proporcional hasta la fecha de jubilación.

#### ARTICULO 35.-: SEGURO DE MUERTE E INCAPACIDAD

La Empresa se compromete a incluir a todos los empleados fijos en la Póliza de Seguro de muerte e incapacidad permanente. Los empleados temporeros serán también incluidos en esta Póliza, pero por razones burocráticas, esta Póliza será efectiva al tercer mes de su ingreso en la Compañía.

#### ARTICULO 36.-: PRESTACIONES SOCIALES

La Empresa concederá las prestaciones sociales siguientes:

a) Primas a favor de hijos subnormales o minusválidos: la Compañía contribuirá con el 50 por 100 del coste total del Centro para cada hijo, en España.

b) Servicio de reconocimiento médico anual: la Empresa pondrá a disposición de los empleados un servicio de reconocimiento médico anual. En los casos en que el trabajador opte por realizar dicho reconocimiento médico fuera del Centro establecido por la Empresa para el mismo, ésta se compromete a abonar, previa presentación de factura, hasta una cantidad igual a la establecida para el Centro antes determinado, siendo la diferencia, si la hubiese a cargo del trabajador. La cantidad establecida como contribución empresarial es actualmente de 16.000 pesetas más impuesto.

c) Servicio citopatológico al personal femenino en los mismos términos que el apartado b).

#### ARTICULO 37.-: FORMACION PROFESIONAL Y ASISTENCIA A CURSOS

Cuando el personal se ausente de España para realizar un curso se le concederá al regreso, un día laborable de descanso, con un día adicional en los casos en que exista un día festivo durante el curso.

Cuando uno de los viajes se realizara en domingo o festivo, se abonarán cuatro horas extraordinarias para cada viaje efectuado en esos días.

#### ARTICULO 38.-: TERMINACION DE DERECHOS

Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores de British Airways cesarán en la fecha de terminación de su trabajo, salvo los que se refieren a la jubilación, en cuya situación la Compañía seguirá concediendo billetes de tarifa reducida, según la normativa de las "Staff Travel Regulations".

#### ARTICULO 39.-: PAGOS Y COBROS

El personal que realice cobros y pagos en nombre de la Empresa, como parte normal del desempeño de su trabajo, tiene el deber de avisar inmediatamente a su jefe de cualquier discrepancia que aparezca en sus cuentas, sea en excedente o déficit, indistintamente. La Compañía no exigirá responsabilidad a los empleados por tales irregularidades, excepto en el caso de que se haya cometido un ilícito penal.

En base a la buena fe contractual, los empleados prestarán toda la colaboración necesaria en materia de información, para investigar y aclarar las irregularidades y deficiencias detectadas.

#### ARTICULO 40.-: COMISION MIXTA

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, que mediante el presente Convenio se obligan, así como para su interpretación, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión Mixta de vigilancia, que tendrá su domicilio en las oficinas centrales de British Airways Plc., calle Serrano, 60 - 28001 Madrid.

Esta Comisión estará compuesta por un Vocal titular y un Vocal suplente por cada parte, y celebrará sus reuniones en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

#### ARTICULO 41.-: REPRESENTACION SINDICAL

La representación sindical en la Empresa le corresponde al Comité de Empresa, los Delegados del Personal y las Secciones Sindicales en los términos establecidos en la legislación vigente, los cuales podrán negociar los Convenios Colectivos o condiciones de trabajo en exclusiva, cuando los trabajadores así lo establezcan.

#### Garantías sindicales

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

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

Ningún representante sindical puede ser despedido, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato en base de sus acciones en el ejercicio de su representación sindical.

#### Competencias sindicales

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

#### Cuotas

Las cuotas sindicales pueden ser descontadas de las nóminas a petición de los afiliados.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula y sustituye al anterior Convenio vigente.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### I. Sobre la jornada laboral.

En casos excepcionales, y por mutuo acuerdo entre las partes, Empresa-Departamento, y a través de una Comisión Paritaria formada al menos por tres personas de entre los trabajadores afectados del Centro de trabajo y la representación sindical, se podrán negociar variaciones de la jornada laboral con carácter temporal.

Queda expresamente excluida la jornada partida en cualquiera de los casos.

##### II. Compromiso de productividad

Los trabajadores procurarán en el desempeño de sus funciones realizar los esfuerzos necesarios para conseguir las cuotas de productividad e imagen que corresponden a una Empresa como British Airways Plc. en su objetivo de ser la primera línea aérea del mundo.

**22621** RESOLUCION de 8 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Internacional de Coches-Cama y del Turismo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Internacional de Coches-Cama y del Turismo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de junio de 1989, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO. en la Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, 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.