

Organismo	Apellidos y nombre	AC
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	Egido Moreno, María Jesús	225
	Navarro Romero, Eioisa	555
	Recacha Castro, María Rosario	555
	Rigau Claramunt, Germán	075
	Roca Liobet, Joan	800
Universidad Politécnica de Cataluña	López García, Pedro	075
Universidad Politécnica de Madrid		

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16393 RESOLUCION de 12 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del XII Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways, PLC»

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways, PLC» que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1992 de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal 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, 12 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA «BRITISH AIRWAYS PLC» Y SU TRABAJADORES EN ESPAÑA

Artículo 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, número 60, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado español, donde la Empresa tenga o pueda establecer delegaciones o centro de trabajo.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afectará a todo el personal 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.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992 y finalizará el 31 de diciembre de 1993. Podrá denunciarse el Convenio por ambas partes desde tres meses antes de su finalización.

Art. 5.º *Modificaciones e interpretación*.—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 éste con efecto desde la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 6.º *Garantía 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 respeto será estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible. Por tanto, si cualquiera de sus partes esenciales quedaran 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.

Art. 8.º *Organización 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.

Art. 9.º *Ingreso, contratación, 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 experiencias, etc., que se determine 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 periodos 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.

Art. 10. *Jornada laboral*.—La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, distribuidas en cinco días consecutivos durante todo el año.

Art. 11. *Horario*.—El horario de trabajo será:

1) Para el personal de Contabilidad, en las oficinas centrales de Madrid, de lunes a viernes, de ocho treinta a dieciséis horas del 16 de septiembre al 14 de junio, ambos inclusive y de ocho a quince treinta horas del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive. Y/o de nueve a dieciséis treinta horas durante todo el año.

2) Para los departamentos de Reservas y Billetes en Ciudad, de lunes a viernes, de nueve a diecisiete horas durante todo el año con sesenta minutos para la comida dentro de la jornada laboral, de los cuales treinta minutos se considerarán como tiempo trabajado y los treinta restantes por cuenta del trabajador.

3) Para los departamentos de Promoción de Ventas, Marketing, Administración, de lunes a viernes el mismo horario que el establecido en el apartado 2 de este artículo y/o de lunes a viernes de nueve a dieciséis treinta horas.

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

Art. 12. *Descanso*.—Todo el personal tendrá un descanso para las comidas de treinta minutos, que se considerarán como tiempo trabajado, excepto los departamentos de Billetes y Reservas en Ciudad que tendrán un descanso de sesenta minutos para las comidas de los cuales treinta minutos se considerarán como tiempo trabajado y los treinta restantes por cuenta del trabajador.

Art. 13. *Régimen de turnos*.—Se acordarán los turnos con las Comisiones Paritarias establecidas con este fin en cada aeropuerto. Debido al carácter de servicio público de la Empresa, se reconoce mutuamente que los turnos deben 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, prestar la máxima agilidad en acordar los cambios de turnos necesarios.

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

Art. 14. *Retribución*.—El salario base asignado a cada categoría profesional será:

Administrativos

N.º	Categoría	Positivo
1	Peón, Mozo, Seguridad	119.339
2	Auxiliar	150.995
3	Auxiliar Especializado	170.599

Nivel	Categoría	Pesetas
4	Oficial de 2. ^a	190.200
5	Oficial de 2. ^a Especializado	195.980
6	Oficial de 1. ^a	207.912
7	Oficial de 1. ^a Especializado	217.154
8	Jefe de 2. ^a	227.104
9	Jefe de 1. ^a	236.736
10	Jefe Superior de 4. ^a	260.276
11	Jefe Superior de 3. ^a	273.762
12	Jefe Superior de 2. ^a	287.496

Mecánicos

Nivel	Categoría	Pesetas
T-1	Oficial de 2. ^a	195.980
T-2	Oficial de 1. ^a	209.182
T-3	Oficial de 1. ^a Especializado	218.427
T-4	Jefe de 2. ^a	233.388
T-5	Jefe de 1. ^a	253.323
T-6	Jefe de 1. ^a dos licencias	259.017
T-7	Jefe Superior	270.406

Estos salarios se han incrementado en un 5,5 por 100 desde el día 1 de enero de 1992, correspondiendo a la revisión salarial del año 1992.

Para el año 1993 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.

Art. 15. *Revisión semestral.*—Este artículo continúa sin efecto durante 1992.

Art. 16. *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 éstas 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 y, 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 cualificaciones exigibles a quien deba atender los distintos tipos de trabajos.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Las horas nocturnas trabajadas en domingos o festivos con un recargo del 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 domingos o festivos 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 veintiuna y las nueve horas.

Art. 17. *Trabajo nocturno.*—Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintuna 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.

Art. 18. *Trabajo en días 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.

El personal que trabaja en horario de lunes a viernes tendrá tantos días libres en compensación como fiestas coincidan en sábado.

Art. 19. *Antigüedad.*—La antigüedad correspondiente a trienios devengados antes del 31 de diciembre de 1991 se pagará al personal teniendo en cuenta la cuantía anual percibida por tal concepto al 31 de diciembre de 1991, con un aumento del 5,5 por 100.

El trabajador que cumpla un trienio a partir del 1 de enero de 1992, 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 del 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 doce trienios.

Art. 20. *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 pluses de nocturnidad o festivos y las primas enumeradas en los artículos 30 y 31.

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 ser computada en proporción a los últimos doce 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 seis meses trabajados, comenzando en el 1 de enero y terminando el 30 de junio del mismo año.

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

Art. 21. *Ascensos.*—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. 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 notificada 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.

Art. 22. *Vacaciones anuales retribuidas.*—La duración de las vacaciones será de veinticinco días laborables por año y se adiciónarán 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 laborables 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 es desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Art. 23. *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-se sus derechos entre sí. Este intercambio podrá realizarse siempre y cuando la Dirección no considere imprescindible la permanencia de un determinado trabajador por necesidad 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.

Art. 24. *Permisos o licencias.*—1) Retribuidos:

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

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

b) Dos días laborables en caso de enfermedad grave de padres, cónyuge, 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 mencionados permisos se ampliarán en 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.

Art. 25. *Excedencias.*—Las excedencias se concederán según lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cada trabajador sólo 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 900 pesetas.

El tiempo de descanso para efectuar las diferentes comidas será:
Desayuno: Un cuarto de hora computable dentro de la jornada laboral.

Comida y cena: Según lo dispuesto en el artículo 12.

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

Art. 27. *Salidas, viajes y compensación 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 de residencia, tendrá 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 2.205 pesetas.

b) A que se le abonen 2.205 pesetas por cada comida y 2.205 por cada cena.

c) A que se le abonen 893 pesetas 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 483 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.

Art. 28. *Traslados y desplazamientos.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente.

La compañía se compromete a no efectuar ningún traslado forzoso. Cuando el traslado no sea permanente se aplicará el artículo 27.

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

a) A petición del personal:

En este caso se requerirá solicitud escrita del interesado a la Dirección. Una vez concedido el traslado, la Dirección asignará al interesado

la categoría y salarios en su nuevo destino, sin que por ello exista derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y 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: 412.884.

Trabajadores casados: 619.324.

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

Art. 29. *Transportes.*—Los desplazamientos que se ven 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 coste del 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 34 pesetas por kilómetro.

Art. 30. *Primas 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 2.000 pesetas al mes por cada uno de ellos durante 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 mando:

Una prima por suplencia de mando será abonada con el mismo salario de la persona que se sustituye, 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 efectúen trámites en la aduana percibirán como suplemento salarial de puesto de trabajo una gratificación de 2.000 pesetas al mes.

Art. 31. *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 período de reposición.

Se establece una ayuda al personal femenino, al que se le requerirá la utilización de uniforme, de 6.880 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 1.500 pesetas al mes, en compensación del gasto que han de efectuar para el mantenimiento y limpieza de ropa y provisión de accesorios.

Art. 32. *Incapacidad laboral.*—En caso de enfermedad, lesión o accidente, 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:

a) Para el personal con menos de tres años de servicio, hasta el

sueldo completo durante nueve meses.

b) Para el personal con menos de cinco años de servicio, pero más

de tres, hasta el sueldo completo durante doce meses.

c) 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.

Art. 33. *Jubilación*.—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 en 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 la jubilación.

Art. 34. *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. Las fechas para altas y bajas serán el 1 de marzo y el 1 de noviembre de cada año, quedando el 1 de julio de cada año para (aparte de altas y bajas) renovaciones y revisiones a efectos de incrementos salariales, ascensos, etc., siempre y cuando los formularios correspondientes, a rellenar por los empleados, sean recibidos en el Departamento de Contabilidad a tiempo para poder tramitarlos.

Art. 35. *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 mencionado, siendo la diferencia, si la hubiese, a cargo del trabajador. La cantidad establecida como contribución empresarial es actualmente de 16.920 pesetas más impuestos.

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

Las prestaciones de los apartados b) y c) serán percibidas también por los empleados eventuales que lleven más de un año en la Compañía.

Art. 36. *Formación profesional y asistencia a cursos*.—Cuando el personal se ausente de España para realizar un cursillo, se le concederá al regreso un día laborable de descanso, con un día adicional en los casos en que exista un día festivo durante el curso.

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

Art. 37. *Terminación de derechos*.—Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores de «British Airways» cesarán en la fecha de terminación de su trabajo, salvo los que se refieren a la jubilación, en cuya situación la Compañía seguirá concediendo billetes de tarifa reducida, según la normativa de las «Staff Travel Regulations».

Art. 38. *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 exceso 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.

Art. 39. *Comisión mixta*.—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, que mediante el presente Convenio se obligan, así como para su interpretación, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia, que tendrá su domicilio en las oficinas centrales de «British Airways, PLC», calle Serrano, número 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.

Art. 40. *Representación sindical*.—La representación sindical en la Empresa le corresponde al Comité de Empresa, los Delegados de 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 los establezcan.

Garantías sindicales:

La representación sindical gozará de una reserva de veinte horas mensuales y retribuidas, que podrán computarse acumulativamente o

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 análoga 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 a 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 del 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

Primera.—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.

Segunda.—Compromiso de productividad:

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

16394 RESOLUCION de 12 de junio de 1992 de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las «Peluquerías de Caballeros, Unisex y belleza».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las «Peluquerías de Caballeros, Unisex y de Belleza», que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1991, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas de Peluquería de Caballeros (A.N.E.P.C.), en representación de las empresas del Sector, y de otra, por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y U.S.O., en representación de los trabajadores del mismo, 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 1040/81, 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 de Estado».

Madrid, 12 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PELUQUERIA DE CABALLEROS, UNISEX Y DE BELLEZA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

1. El presente Convenio establece las normas laborales por las que se regirán todas las Empresas dedicadas al Sector de Peluquería de Caballeros, Unisex y Belleza estén o no encuadrados en la A.N.E.P.C.

2. Queda comprendido en este Convenio aquel personal que preste su trabajo y ejercite las funciones características de esta actividad en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, etc., salvo que específicamente estuvieran reguladas sus actividades por otras disposiciones propias de las Empresas de que dependan.