

representen o supongan una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente «ad personam».

Artículo 7. 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 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.

Artículo 8. 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.

Artículo 9. Ingreso, contratación, período 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 períodos de prueba se regirán por los establecidos 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.

Artículo 10. Jornada laboral.

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

Los horarios y turnos de los empleados con contrato de trabajo a tiempo parcial, cuya jornada sea la mitad de la establecida en el párrafo anterior, es decir tres horas cuarenta y cinco minutos, serán revisados por la representación sindical correspondiente en cada departamento o estación.

Artículo 11. Horario.

El horario de trabajo será:

1. Para el personal de Administración: En las oficinas centrales de Madrid, de lunes a viernes, de nueve a diecisiete horas durante todo el año, con sesenta minutos de interrupción para la comida dentro de la jornada laboral, de los cuales, treinta minutos se considerarán como tiempo de trabajo efectivo y los treinta restantes por cuenta del trabajador.

2. Para los departamentos de ventas por teléfono: De lunes a viernes en régimen de turnos, de nueve a diecinueve horas, y los sábados, de nueve a catorce horas, con la misma consideración y tratamiento para las comidas que en el punto anterior.

Se forma una comisión integrada por un número igual de miembros de la representación de los trabajadores y la empresa para estudiar las necesidades de apertura de los servicios de ventas por teléfono, a los efectos de valorar la conveniencia de ampliar o reducir estos horarios.

3. Para los departamentos de promoción de ventas y marketing será de aplicación el mismo horario y tiempo de descanso establecido en el punto 1 de este artículo.

4. Para el personal de Aeropuertos los horarios y regímenes de turnos serán los que se establezcan por la Comisión Paritaria nombrada al efecto.

5. Los horarios y turnos de los empleados con contrato de trabajo a tiempo parcial, cuya jornada sea la mitad de la establecida en el artículo 10, serán revisados en su caso por la representación sindical correspondiente en cada departamento o estación.

Artículo 12. Descanso.

Todo el personal tendrá un descanso para las comidas de treinta minutos, que se considerará 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 de trabajo y los treinta restantes por cuenta del trabajador.

Artículo 13. Régimen de turnos.

Se acordarán los turnos con las comisiones paritarias establecidas para tal fin en cada aeropuerto. Debido al carácter de servicio público de la empresa se reconocen 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 o temporada 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 pueden requerir la publicación de turnos para cada mes.

Se acuerda también, que en caso de cambio de los horarios de vuelo a corto plazo, prestar la máxima agilidad en acordar los cambios de turnos necesarios.

El régimen de turnos establecido en cada momento será rotatorio para todos los empleados de similares categorías y cualificaciones en cada sección y departamento.

Artículo 14. Retribución.

Para el personal de nueva contratación el salario base será el establecido de acuerdo con los correspondientes niveles de este artículo.

El personal actualmente en la empresa se ajustará en su escala o banda salarial aunque si su salario base es superior a la banda, éste no será rebajado, y a partir de aquí, el incremento salarial que pudiese haber, pasará a convertirse en un incremento aparte, es decir, estaría bajo el concepto de prima. Esta prima de reajuste salarial será siempre por 15 pagas. El incremento de banda será siempre del índice de precios al consumo real en el país, independientemente del incremento salarial.

A partir del 1 de abril de 1997, todo incremento por índice de precios al consumo que supere el máximo de la banda pasará a concepto de prima, no estando sujetas las primas a dicho aumento.

Los niveles y bandas salariales son los siguientes:

Nivel:

A1: 139.636 pesetas.

A2: 176.672 pesetas.

A3: 199.616 pesetas.

A4: 222.550 pesetas.

Banda:

B: 187.956-265.472 pesetas.

C: 225.548-316.360 pesetas.

D: 270.657-378.920 pesetas.

Mecánicos:

T1: Oficial segunda, 229.314 pesetas.

T2: Oficial primera, 244.760 pesetas.

T3: Oficial primera especializado, 255.579 pesetas.

T4: Jefe segunda, 273.085 pesetas.

T5: Jefe primera, 296.411 pesetas.

T6: Jefe primera dos licencias, 303.073 pesetas.

T7: Jefe superior, 316.400 pesetas.

El grupo de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, en el que debe encuadrarse a los trabajadores, dependerá del nivel en el que se encuentren, y ello como sigue:

Grupo 7: Nivel A1-A2-A3-A4.

Grupo 5: Nivel B.

Grupo 3: Niveles C y D.

La empresa no variará el grupo de cotización de la Seguridad Social, ni el título administrativo, cuando implique un detrimento del estatus laboral del empleado.

Los salarios de los empleados vigentes se incrementan en un 5 por 100 sobre las cantidades especificadas actualmente en el artículo 14 del Convenio Colectivo número XIII, de British Airways y estarán en vigor durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de marzo de 1997.

El día 1 de abril de 1997 el salario base, todos los conceptos económicos, así como las bandas salariales, se incrementarán de acuerdo con el índice de precios al consumo real (para el año 1997), reajustándose la diferencia, si la hubiere, una vez conocido y publicado éste por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 15. *Revisión semestral.*

Este artículo continúa sin efecto.

Artículo 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 peligren 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.

Horas estructurales: Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración las realizadas por necesidad perentoria (siendo éstas estructurales), entendiéndose por tal:

Atención a mercancías perecederas.

Averías de las instalaciones.

Caída de ordenadores.

Corte de suministro de energía eléctrica.

Atención a las incidencias de retrasos de vuelos no programados.

Acumulaciones de tráfico producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.

Averías de aviones.

Cierre de ejercicio de aquellas unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.

En ninguno de los casos especificados podrá solicitarse la obligatoriedad de la realización de las horas extraordinarias perentorias si la incidencia puede ser absorbida por los trabajadores del turno siguiente.

Artículo 17. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintiuna 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.

Artículo 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 Loret) 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.

Artículo 19. *Antigüedad.*

La empresa abonará la cantidad correspondiente al porcentaje por antigüedad, esto es, reajustada según el XIV Convenio Colectivo, al 7,5 por 100 trienal a cada empleado a 1 de abril de 1996 y en el porcentaje que corresponda por la antigüedad pendiente a dicha fecha. Con excepción

de aquellos que en el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de marzo de 1996 ya lo hubieran cumplido y cobrado, quedando consolidada una y otra antigüedad a todos los efectos.

A partir del día 1 de abril de 1996 y sucesivamente se abonará el 2 por 100 anualmente, en concepto de antigüedad, de la retribución del Convenio de la respectiva categoría ocupada durante el año anterior.

El concepto de antigüedad no puede superar el 60 por 100 de lo que suponga el salario base en cada caso.

Artículo 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.

Artículo 21. *Ascensos.*

Los ascensos se efectuarán en la forma siguiente:

Escala A1, entrada en la empresa: Agente de Aeropuerto, Ventas por teléfono, Analista de Finanzas.

Escala A2, después de dos años en A1; escala A3, después de un año en A2; escala A4, después de un año en A3, y escala B, después de un año en A4 (banda salarial): Secretarías, Agentes de Apoyo Ventas, Analista de Finanzas Especializado, Agente de Facturación, Billetes, Ventas por teléfono, Grupos especializados, Ayudante de Recursos Humanos, Ayudante de Distribución.

Escala C, serán bandas salariales: Supervisores de Aeropuerto, Ventas por teléfono, Grupos, Billetes, Cargo, Ejecutivos de Marketing, Ventas, Cargo, Distribución, Cuentas Nacionales, Negocios, Especialista en Finanzas, Secretaria de Dirección.

Escala D, serán bandas salariales: Ayudante del Director Financiero, Jefes de turno.

Una Comisión Paritaria tratará los temas de ascensos y descensos.

Anualmente se realizará una valoración de aptitudes («performance appraisals») por parte del Jefe superior inmediato, que deberá ser previamente notificado a la representación sindical pertinente en cada departamento/estación.

La empresa revisará la situación de los trabajadores con contratos temporales a la fecha de la firma del acuerdo final, con la finalidad de valorar la posibilidad de convertir sus contratos en indefinidos, sobre la base de una previa valoración de aptitudes realizada por la empresa y la Comisión Paritaria nombrada al efecto.

Todos los trabajadores que lleven, en el momento de la firma del acuerdo final (julio 96) el 50 por 100 o más del período requerido para pasar a la escala 6 de las establecidas en el XIII Convenio de British Airways, pasarán automáticamente a dicha escala en el momento en el que cumplan dicho período, percibiendo el salario correspondiente al nivel equivalente a la escala 6 del Convenio Colectivo XIV, con sus aumentos correspondientes.

Cualquier ascenso deberá ser notificado previamente a la representación sindical.

La Comisión Paritaria empresa-comité encargada del tema de ascensos y formación seguirá puntualmente 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 cursillos adecuados y su posterior aplicación en el trabajo por parte del trabajador.

Operarios aeronáuticos: Durante el año 1997 se formará una Comisión Paritaria empresa-empleados que estudiará y establecerá las normas de ascenso de los distintos niveles.

Artículo 22. *Vacaciones anuales retribuidas.*

La duración de las vacaciones será de veinticinco días laborables por año y se añadirán 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.

Artículo 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 intercambiarse 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.

Artículo 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 ocurren 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.

Artículo 25. *Excedencias.*

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

Artículo 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 período 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 período de veintuna 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 1.000 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 período de comida y trabajo en el período de cena se pagará una dieta, siempre que haya un total de al menos una hora entre los dos períodos.

Artículo 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, 2.450 pesetas.
- b) A que se le abonen 2.450 pesetas por cada comida y 2.450 pesetas por cada cena.
- c) A que se le abonen 992 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 536 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.

Artículo 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: 441.006 pesetas.

Trabajadores casados: 661.506 pesetas.

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.

Artículo 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 costo 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 37 pesetas por kilómetro.

Artículo 30. *Primas por idiomas y trabajos especiales.*

1. Idiomas: La prima por idiomas se determinará en cada departamento por parte de la empresa, previa consulta con la representación sindical para asegurar, por un lado, que la aplicación de dichas primas se realice de una forma equitativa en todos los centros de trabajo, y por otro, que se aplique en aquellas circunstancias en las que suponga un beneficio para la empresa, es decir, en aquellos casos en los que la utilización del idioma sea susceptible de ser desarrollada de una forma más o menos regular en el desempeño del puesto de trabajo.

La empresa entiende que todos los empleados que pasen a formar parte de la plantilla de la misma desde esta fecha deberán tener un conocimiento suficiente del idioma inglés, quedando éste o cualquier otro idioma oficial del estado español excluidos del pago de esta prima.

El importe de la prima se establece en 2.222 pesetas al mes, por cada uno de los idiomas, pagaderas doce meses al año, teniendo la empresa la potestad de realizar tests de forma regular o esporádica para verificar la competencia y dominio del idioma.

Esta prima se actualizará en base al índice de precios al consumo anual, automáticamente, a partir del día 1 de enero de 1996. A partir del año 1997 la prima se actualizará a partir del día 1 de abril, al igual que el resto de conceptos económicos.

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 2.222 pesetas al mes.

Artículo 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 7.645 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 1.666 pesetas al mes, en compensación del gasto que han de efectuar para el mantenimiento y limpieza de ropa y provisión de accesorios.

Artículo 32. *Incapacidad laboral.*

En caso de enfermedad, lesión o accidente, serán 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 período 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 18.796 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.

Artículo 36. *Formación profesional y asistencia a cursos.*

Anulado en XIV Convenio Colectivo correspondiente al año 1994.

Artículo 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».

Artículo 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.

Artículo 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, 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.

Artículo 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 órganos 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.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio anula y sustituye al anterior Convenio vigente.

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria 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.

4064

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» (código de Convenio

número 9009492), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo y Migraciones 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, 6 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FASTER IBÉRICA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo entre «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» y su personal dependiente, cualquiera que sea su categoría profesional, y tanto si presta sus servicios de forma directa en la misma, como si lo realiza en alguna empresa usuaria.

A efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador:

A) Colaborador: Aquel que preste servicios en la empresa usuaria, mediante contrato temporal o, en su caso, por tiempo indefinido.

B) Estructural o interno: Aquel que con carácter fijo o temporal, preste directamente sus servicios en «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad, así como los que pueda establecer en el futuro en el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de «Faster Ibérica Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», mencionada en los artículos anteriores.

2. Quedan excluidos:

A) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejero o miembros de los órganos de representación de Faster, siempre que su actividad no conlleve el ejercicio de otras funciones inherentes a tal cargo.

B) El personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación temporal.*

Este Convenio se pacta con una duración temporal de dos años abarcando desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral competente con una antelación, al menos, de un mes al vencimiento del término de su vigencia.

Se prorrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes, anterior a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario.