

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Plus distancia comedor	Plus transporte
Oficial primera Taller	103.000	36.050	20.600	5.150
Oficial tercera Taller	103.000	36.050	20.600	5.150
Peón	97.850	36.050	20.600	5.150
Guardas	97.850	36.050	20.600	5.150

Antigüedad:

- 5 por 100: 5.150 pesetas.
- 10 por 100: 10.300 pesetas.
- 20 por 100: 20.600 pesetas.
- 30 por 100: 30.900 pesetas.
- 40 por 100: 41.200 pesetas.
- 50 por 100: 51.500 pesetas.
- 60 por 100: 61.800 pesetas.

23914 RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways España».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la Empresa «British Airways España» (código de Convenio número 9000702), que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, resuelve:

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, 25 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

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

Artículo 1. Finalidad.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «British Airways PLC», con domicilio social en Madrid, calle Santiago de Compostela, 100, y el personal que le presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Artículo 2. Ámbito 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.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal contratado en España, con excepción de aquellos que desempeñan cargos de dirección, sin perjuicio de la aplicación a estos últimos de los aspectos que correspondan, en caso de estar comprendidos dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de abril de 1998, manteniendo su vigencia hasta el 31 de marzo de 2000.

Será prorrogable tácitamente por periodos de doce meses, si en el plazo de tres meses antes de su finalización no mediara denuncia expresa de las partes. En caso de prórroga los aspectos económicos se negociarán de año en año.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. Garantía personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán a las anteriormente vigentes, no obstante y en todo caso se respetarán las situaciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, represente o suponga 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 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.

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 serán revisados por los representantes de los trabajadores en cada Departamento o Estación.

Artículo 11. Horario.

El horario de trabajo será:

1. Personal de administración, marketing y apoyo de ventas: De lunes a viernes, de nueve a diecisiete horas, durante todo el año.
2. Departamento 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.

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. Departamento de Promoción de Ventas o Comercial, teniendo en cuenta las características especiales en las que se desarrolla su trabajo, trabajará de lunes a viernes en jornada continua, respetando la duración máxima establecida en el presente Convenio para el resto del personal de la Compañía.

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 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, Reservas, Administración, Marketing, Apoyo a Ventas y Comercial 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 quince pagas. El incremento de banda será siempre del IPC real en el país, independientemente del incremento salarial.

A partir del 1 abril de 1997 todo incremento por IPC 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	Pesetas	Euros
A1	150.661	905,49
A2	190.627	1.145,69
A3	215.376	1.294,43
A4	240.122	1.443,16

Banda	Pesetas	Euros
B	202.796-286.433	1.218,83-1.721,49
C	243.356-341.339	1.462,60-2.051,49
D	292.027-408.838	1.755,12-2.457,17

Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves:

Banda	Pesetas	Euros
A	198.820-308.898	1.194,93-1.856,51
B	339.787-417.587	2.042,16-2.509,75
C	485.895-631.805	2.920,29-3.797,22

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 y 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 «status» laboral del empleado.

Los salarios de los empleados vigentes hasta el 31 de marzo de 1998, se han incrementado un 2,5 por 100 para el período 1 de abril de 1998-31 de marzo de 1999, y en un 2 por 100 para el período 1 de abril de 1999-31 de marzo de 2000, sobre las cantidades especificadas en el artículo 14 del Convenio Colectivo número XV de British Airways.

Si el IPC de la provincia de Madrid al 31 de diciembre de 1999 superase el 2 por 100 se incrementarán todos los conceptos salariales con efecto retroactivo desde el 1 de abril de 1999.

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 las compañías 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 deban atender los distintos tipos de trabajos.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Las horas nocturnas trabajadas en festivos con un recargo del 120 por 100 sobre el salario hora.

Las horas nocturnas trabajadas en domingos con un recargo del 108 por 100 sobre el salario hora.

Las horas nocturnas trabajadas en días laborables, con un recargo del 72 por 100 sobre el salario hora.

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

Las horas diurnas trabajadas en domingos con un recargo del 81 por 100 sobre el salario hora.

Las horas diurnas trabajadas en días laborables con un recargo del 67,5 por 100 sobre el salario hora.

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

Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración las realizadas por necesidad perentoria, 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.

A todos los efectos se considera jornada festiva los catorce días estipulados anualmente como tales por el Ministerio de Trabajo al publicar el calendario laboral.

Artículo 17. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintiuna horas y las seis horas. Para el personal que realiza trabajo nocturno ordinario, la retribución será con un 36 por 100 de aumento sobre el salario hora.

Artículo 18. *Trabajo en días festivos y domingos.*

Se considerará trabajo en días festivos y domingos el trabajo realizado en domingos o días festivos entre las cero horas un minuto y las veinticuatro horas.

1. Todo el personal que realice una jornada en domingo percibirá, además de su retribución por Convenio, un 50 por 100 sobre dicha retribución.

2. Los días festivos se abonarán como horas extraordinarias, no pudiendo compensarse como días libres.

El día 10 de diciembre (Virgen de Loreto) se considerará día festivo sin derecho a ninguna compensación económica, sino compensase 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 aquéllos 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 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 y descripción de niveles.*

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.	
Escala B. Después de un año en A4 (banda salarial).	Secretarias. Agentes de Apoyo. Ventas. Analista de Finanzas especializado. Agente de Facturación-Billetes-Ventas por Teléfono-Grupos Especializado. 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-Secretaría de Dirección.
Escala D. Serán bandas salariales.	Ayudante del Director Financiero-Jefes de Turno.

Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (TMA):

Banda A: Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves sin licencia.
Banda B: Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves con licencia.
Banda C: Jefe de Turno.

Para el colectivo de TMA el personal en Banda A tendrá derecho a realizar un curso de CRS una vez obtenida la licencia tipo 2 ICAO y haber mantenido una entrevista personal con los mandos superiores. En dicha entrevista se determinará la aptitud del TMA para poder ser enviado al curso, así como, se acordará el tipo de aeronave y la fecha de comienzo del mismo.

Una vez que el solicitante haya finalizado y aprobado los cursos CRS tendrá lugar el ascenso a la Banda B.

Una Comisión Paritaria tratará los temas de ascensos y modificaciones.

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.

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 vigentes 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.

Artículo 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 eventual 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 marzo 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 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.

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 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 1.079 pesetas/6,48 euros.

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, 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 2.643 pesetas/15,88 euros.

b) A que se le abonen 2.643 pesetas/15,88 euros por cada comida y 2.643 pesetas/15,88 euros cada cena.

c) A que se le abonen 1.070 pesetas/6,43 euros 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 578 pesetas/3,474 euros 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: 475.826 pesetas/2.859,77 euros.

Trabajadores casados: 713.736 pesetas/4.289,64 euros.

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 40 pesetas/0,24 euros 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 2.397 pesetas/14,41 euros al mes, por cada uno de los idiomas, pagaderos 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.

A partir del año 1997 la prima se actualizará a partir del 1 abril al igual que el resto de conceptos económicos.

2. Suplencia de mando:

A) 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 (proporcionalmente a esa cantidad a partir del decimoprimer día) y que la suplencia o realización se lleve a cabo por designación de la Empresa, de mutuo acuerdo por ambas partes, efectuada con anterioridad al momento de iniciar efectivamente la suplencia.

B) En el caso de que la persona a sustituir esté fuera de la cobertura del Convenio Colectivo, es decir forme parte de la Dirección de la Empresa, se establece un pago de 25.000 pesetas/150,253 euros por cada diez días (proporcionalmente a esa cantidad a partir del decimoprimer día) para aquellos Jefes de Turno que sustituyan a sus Jefes de Unidad y que la suplencia o realización se lleve a cabo por designación de la Empresa, de mutuo acuerdo por ambas partes, efectuada con anterioridad al momento de iniciar efectivamente la suplencia.

3. Técnicos de Mantenimiento:

Los TMA que efectúen trámites en la aduana percibirán como suplemento salarial de puesto de trabajo una gratificación de 2.397 pesetas/14,41 euros 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 8.249 pesetas/49,58 euros 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) percibirá una cantidad de 1.797 pesetas/10,80 euros al mes, en compensación del gasto que han de efectuar para el mantenimiento y limpieza de ropa y provisión de accesorios.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad, accidente y/o lesión, 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 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 en la póliza de seguro de muerte e incapacidad permanente. Las fechas para altas y bajas serán el 1 marzo y el 1 noviembre de cada año, quedando el 1 de julio de cada año para (a parte 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 20.280 pesetas/121,89 euros 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 Santiago de Compostela, 100, 28035 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.

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.

Disposición transitoria tercera. *Salud laboral.*

La Empresa se compromete al sometimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, en la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.

Cláusula de sometimiento.

Si existiese alguna discrepancia de interpretación o conflicto en el desarrollo del Convenio Colectivo, ambas partes (trabajadores y Empresa) se comprometen a dirigirse a los organismos competentes, en este caso, el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

23915 RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de adhesión al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid de la empresa «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima».

Visto el contenido del Acuerdo de adhesión al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid de la empresa «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008022), que constituye el Convenio Colectivo de la citada empresa, Acuerdo que fue suscrito con fecha 26 de octubre de 1999, de una parte, por

los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, 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 resuelve:

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, 25 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDOS

1.º La adhesión de la empresa «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima», al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, con vigencia para los años 1998, 1999 y 2000, suscrito el día 23 de octubre de 1998 y publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» el día 10 de marzo de 1999.

Ambas partes acuerdan que la adhesión al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid se realizará en los términos pactados, con el carácter de Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el anexo I y en el resto del contenido de los presentes Acuerdos.

2.º De conformidad con el escrito de la Dirección General de Electrónica e Informática, dependiente del Ministerio de Industria y Energía, de fecha 20 de julio de 1988, por el que se aprueba la segregación de las actividades de planta exterior, mediante la creación de una empresa jurídicamente independiente denominada «Alcatel Redes y Servicios, Sociedad Anónima», actualmente «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima», la misma se subroga en todos los derechos y obligaciones laborales que se venían aplicando a la plantilla procedente de la empresa «Alcatel España, Sociedad Anónima», antes «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», que se recogen en el anexo I a estos Acuerdos y que serán de aplicación «ad personam» a las personas pertenecientes a dicho colectivo.

3.º El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto el Comité, a través de su Secretario, comunicará a la Dirección de la empresa, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de Comité de Empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán en régimen de gastos pagados. El Comité de Empresa se reunirá con carácter ordinario un día cada dos meses.

4.º Las partes firmantes de los presentes Acuerdos asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

5.º Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad de las actuales circunstancias del mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posible los expresados fines.

6.º La compensación diaria por gastos de viaje aplicable al personal de la empresa durante la vigencia de los presentes Acuerdos es la reflejada en el anexo II. Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la empresa.

7.º Los sistemas de retribución de incentivos y rendimientos mínimos exigibles aplicables al personal de la empresa durante la vigencia de los presentes Acuerdos son los reflejados en el anexo III.

8.º La vigencia de los presentes Acuerdos finaliza el 31 de diciembre de 2000, debiéndose formular denuncia, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.