

## CLÁUSULAS

Primera.—El presente Convenio tiene por objeto establecer la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Ciudad de Melilla, para el desarrollo de los Programas destinados a crear y/o mejorar los servicios de atención a la primera infancia (0-3 años) mediante la financiación conjunta, tal y como se especifican en el anexo de este Convenio.

Segunda.—La Ciudad de Melilla pondrá en marcha los programas a que se hace referencia en el apartado anterior.

Tercera.—Para sufragar los costes de los mencionados programas, la Ciudad de Melilla, se compromete a aportar la cantidad total de ciento ocho mil novecientos sesenta y nueve euros con quince céntimos (108.969,15 €) como participación en los gastos corrientes que ocasione la financiación de los programas, de acuerdo con el desglose que se contiene en el anexo de este Convenio.

Cuarta.—El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con cargo a su dotación presupuestaria 19.04.3130.454.00 para el ejercicio de 2004, aporta la cantidad de ciento ocho mil novecientos sesenta y nueve euros con quince céntimos (108.969,15 €) como participación en la financiación de los programas, de conformidad con el desglose que se contiene en el anexo de este Convenio.

Quinta.—El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales procederá a transferir a la Ciudad de Melilla la cantidad prevista en la cláusula cuarta de este Convenio en los términos establecidos en el artículo 153.2. sexta del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria (Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre).

Así mismo, colaborará técnicamente para facilitar la realización de los programas objeto de convenio.

Sexta.—La Ciudad de Melilla deberá:

A. Aplicar los fondos previstos en las cláusulas tercera y cuarta a los gastos correspondientes a la ejecución y desarrollo de los programas que se especifican en este Convenio de Colaboración.

B. Informar de la puesta en marcha de los servicios previstos en el programa y proporcionar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la información que recabe en relación con el presente Convenio.

C. Elaborar los documentos necesarios que permitan recoger los datos técnicos sobre los servicios financiados.

D. Remitir, al finalizar la vigencia del Convenio, un estado comprensivo de los compromisos de créditos, las obligaciones reconocidas y los pagos realizados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86.2 regla sexta de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

E. Comunicar cualquier modificación que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución de los programas, tanto las referidas al contenido como a la forma, plazos de ejecución y de justificación, etc., con el fin de acordar conjuntamente el Ministerio y la Ciudad de Melilla, la aceptación expresa de cualquier variación en el desarrollo de los proyectos.

La solicitud de modificación deberá estar suficientemente motivada y deberá presentarse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución del proyecto en cuestión.

Séptima.—La Ciudad de Melilla elaborará, al finalizar la vigencia del Convenio, una Memoria financiera y técnica de cada proyecto que entregará en los 3 meses siguientes y que al menos recoja:

Fecha de puesta en marcha.  
Información económica.  
Actividades realizadas.  
Recursos utilizados.  
Sectores atendidos.  
Resultados obtenidos.  
Datos estadísticos.  
Dificultades y propuestas.  
Valoración del programa.

En el supuesto de que la Ciudad de Melilla no presente la citada memoria, se analizará en la Comisión de Seguimiento que se regula en la cláusula siguiente, sin perjuicio de las consecuencias que pudieran derivarse de acuerdo con lo establecido en la cláusula undécima del presente convenio.

Octava.—Para el seguimiento del presente Convenio se creará una Comisión Mixta de Seguimiento, que tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los

documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Estará integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por un representante de cada una de las comunidades autónomas firmantes de los Convenios.

El representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será designado por la Directora General de las Familias y la Infancia, y el representante de la Ciudad de Melilla por la Directora General de Bienestar Social.

Su régimen de funcionamiento es el previsto en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, designándose el Presidente por el propio órgano colegiado y actuando como Secretario un funcionario de la Dirección General de las Familias y la Infancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales designado por la Directora General.

Novena.—En la publicidad que se realice en cualquier medio de comunicación social sobre las actuaciones derivadas de estos programas se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la cofinanciación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Ciudad de Melilla.

Décima.—La duración del Convenio se establece para el año 2004 y su correspondiente ejercicio económico, dado que al mismo se refieren las dotaciones presupuestarias de que cada parte dispone para su financiación.

Undécima.—El presente Convenio se extinguirá igualmente en caso de incumplimiento por alguna de las partes de los compromisos adquiridos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido como aportación económica del mismo y que no se hubieran destinado al/los programa/s previstos en él.

Duodécima.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas a la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha arriba indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P.D. (Orden Comunicada de 11 de octubre de 2004), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarlos García.—La Consejera de Bienestar Social y Sanidad, María Antonia Garbín Espigares.

## ANEXO

### Aportación de la Ciudad de Melilla y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el desarrollo de servicios de atención a la primera infancia. Año 2004

#### 1. APLICACIÓN PRESUPUESTARIA 19.04. 3130. 454.00

##### 1.-A) Servicios de titularidad de Corporaciones Locales

- 1) Continuidad de la adecuación a la LOGSE de la Guardería Infantil «Virgen de la Victoria» de Melilla, financiada de 1999 a 2003, ambos inclusive.

Aportación Ciudad de Melilla .....	74.612,73 €
Aportación M.T.A.S .....	74.612,73 €

- 2) Continuidad de la ampliación de atención a grupo de edad en la Escuela Infantil «San Francisco» de Melilla, financiada de 2000 a 2003 ambos inclusive.

Aportación Ciudad de Melilla .....	34.356,42 €
Aportación M.T.A.S .....	34.356,42 €

Total aportación Ciudad de Melilla (gastos corrientes)	108.969,15 €
--	--------------

Total aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (transferencias corrientes) .....	108.969,15 €
---	--------------

## 5533

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio colectivo de la empresa British Airways Plc Sucursal en España.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa British Airways Plc Sucursal en España (Código de Convenio n.º 900702), que fue suscrito con fecha 6 de septiembre de 2004 de una parte por los designados por la

Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa y Delegado de personal de los centros de trabajo en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 15 de marzo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## XVII CONVENIO COLECTIVO DE BRITISH AIRWAYS PLC SUCURSAL EN ESPAÑA

### PREÁMBULO

Reunidos en Madrid, en las oficinas de British Airways, sitos en la calle de Santiago de Compostela, número 100, el día 6 de septiembre de 2004, los integrantes de la comisión negociadora:

Por parte de British Airways:

Don Carlos Gómez Serrano.  
Doña María Casero Borges.  
Don Jorge Díez Samper.  
Doña Carmen Blánquez Martínez.

Por parte de la representación de los trabajadores:

Don José López Piqueras.  
Don José Domingo Frías Bosch.  
Don Oriol Dolader Masalias.  
Doña Cristina Iserte Paredell.  
Doña Ixone Ondarza Iñurrieta.  
Don Blas Acosta Rubio.  
Don Agustín López Serrano.

Han acordado la firma del articulado del presente convenio colectivo.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

## XVII CONVENIO COLECTIVO DE BRITISH AIRWAYS

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones de carácter general

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Compañía British Airways, con domicilio social en Madrid, calle Santiago de Compostela, n.º 100 y los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en la misma y bajo su dependencia.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Su ámbito será interprovincial y se aplicará dentro de todo el Estado Español, en cualquier lugar donde la empresa tenga o pueda establecer delegaciones y centros 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 de estar comprendidos dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores.

Los cargos siguientes: Local Manager, Head Office, Equivalent Manager y Senior Manager quedan reconocidos como propios de personal de dirección, quedando expresamente excluidos del presente convenio, siéndoles de aplicación las normas que se determinen para su función o nivel profesional y que serán especificadas en las regulaciones establecidas para personal de dirección.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de abril de 2004, manteniendo su vigencia hasta el 31 de marzo de 2006, excepto para los conceptos o materias que tuvieran señalada expresamente otra fecha distinta de vigencia.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente, y en su total integridad, por períodos de doce meses, si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, antes de la finalización del tercer mes anterior a la fecha de su vencimiento.

#### Artículo 5. *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 en cómputo anual, representen o supongan una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente ad personam.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible.

Si se modificase sustancialmente alguno de los artículos de este Convenio por resolución judicial, la Comisión negociadora del Convenio se reunirá para debatir si cabe la modificación operada manteniéndose la vigencia del resto del Convenio, o si, por el contrario, la modificación ocurrida obliga a revisar la totalidad de las concesiones recíprocas que las partes han hecho a través del Convenio.

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de trabajo

#### SECCIÓN PRIMERA. ORGANIZACIÓN, INGRESO Y CONTRATACIÓN

#### Artículo 7. *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 8. *Ingreso, y período de prueba.*

La contratación de nuevo personal en la Compañía, se efectuará de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento. La Compañía establecerá las condiciones, pruebas, técnicas y experiencias que considere más apropiadas para la selección e ingreso del nuevo personal. La Dirección de BA, facilitará a los representantes de los trabajadores toda la información referente a los requisitos exigidos para el ingreso de nuevo personal.

Como norma general, a los nuevos empleados que se contrate 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 concertarán en cada nuevo ingreso en la Compañía que se formalice, por un máximo de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. En el caso de trabajadores con contratos de trabajo temporales consecutivos, sólo se aplicará en período de prueba en el primero de ellos, salvo que sea contratado para el desempeño de un puesto de trabajo distinto del anterior o anteriores, en cuyo caso, se podrá concertar un nuevo período de prueba para el nuevo contrato y puesto de trabajo.

#### Artículo 9. *Vacantes y su cobertura.*

De producirse una vacante cuya cobertura por razón de la estabilidad del puesto de trabajo resulte imprescindible, la empresa, antes de proceder a la contratación externa, anunciará a la plantilla y a los representantes de los trabajadores su existencia, al objeto de recibir solicitudes. Dichas solicitudes deberán trasladarse a la Compañía en los siete días posteriores al anuncio de la voluntad de cobertura de la vacante.

La promoción interna se producirá cuando los candidatos acrediten las competencias y cualificación exigibles, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 10. *Contratación.*

##### 1. Contratación a tiempo parcial:

Horas complementarias. Por medio del presente Convenio Colectivo se autoriza la celebración de horas complementarias para el personal a tiempo parcial. De conformidad con lo establecido en el art. 12.5 c) del

Estatuto de los Trabajadores, la realización de las horas complementarias estará sujeta a las siguientes reglas:

Sólo se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador. Dicho pacto, que tendrá carácter voluntario para el trabajador, deberá formalizarse por escrito y en el modelo oficial.

Sólo se podrá formalizar pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

Las horas complementarias que pueda pactar la Compañía con los trabajadores contratados a tiempo parcial, podrán alcanzar hasta el 30% por ciento de las ordinarias previstas en el contrato, respetándose en todo caso el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Dicho pacto, además de las limitaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores, se ajustará a las siguientes circunstancias:

La celebración de horas complementarias no podrá suponer la introducción de turnos o fraccionamientos diferentes del horario habitual que tuviera el trabajador.

Las horas complementarias que realice el trabajador podrán ser desempeñadas como inicio o continuación de su jornada habitual, o bien dentro de su horario habitual en una jornada en la que no debiera prestar sus servicios. Su realización se conocerá con al menos 24 horas de antelación, pudiendo ser este período inferior para el caso de contar con la conformidad del trabajador, y respetando en todo caso los descansos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas complementarias se llevarán a término, cuando por acumulación de tareas se produjeran desajustes dentro de la plantilla adscrita a los diferentes departamentos y operaciones.

Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas de la siguiente manera:

Las que fueran preavisadas con al menos, cinco días de antelación, serán retribuidas como horas ordinarias y su realización será obligatoria para el trabajador que haya formalizado pacto de horas complementarias.

Las que fueran preavisadas con una antelación inferior a cinco días pero superior a veinticuatro horas, serán retribuidas con un recargo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria del empleado, y su realización será obligatoria para el trabajador que haya formalizado pacto de horas complementarias.

Las que fueran preavisadas con una antelación inferior a veinticuatro horas serán retribuidas con un recargo de un 67,5% sobre el valor de la hora ordinaria de empleado, y su realización será siempre voluntaria para el trabajador.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

2. Contratación por obra o servicio determinado en actividades con sustantividad propia:

En los supuestos en los que la Compañía dentro del departamento de Contact B.A. preste sus servicios para otro país y/u otra empresa, se reconoce como actividad con sustantividad propia, susceptible de contratación mediante la modalidad de obra y servicio determinado, por un plazo también determinado, la prestación de esos servicios, desempeñada por el personal contratado al efecto para tal fin.

Igualmente y para el caso que la compañía pudiera obtener algún contrato de mantenimiento de aeronave de otras compañías distintas a British Airways, las partes firmantes del presente Convenio convienen que la actividad a desarrollar tiene autonomía y sustantividad propia, quedando vinculados expresamente, los trabajadores contratados mediante esta modalidad, a la duración de los contratos de mantenimiento que pudieran suscribirse.

Del mismo modo, se reconoce como actividad susceptible de ser desempeñada mediante contratos de obra o servicio determinado, por su sustantividad intrínseca, la que se presta por el personal de aeropuertos para terceros, siempre y cuando exista un contrato con tiempo determinado, que deberá acreditarse mediante la comunicación formal a la representación del personal del aeropuerto correspondiente. British Airways se compromete a informar de la suscripción del contrato de prestación de dicho servicio a la representación de los trabajadores, información que especificará el nombre de terceros contratados, la actividad que se acuerda desempeñar y la duración del contrato.

3. Contratación eventual por acumulación de tareas:

Se autoriza expresamente la celebración del contrato eventual recogido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes supuestos:

En función de las necesidades de mayor aportación laboral que pueden ser previstas por la empresa, se podrá acudir al contrato eventual por circunstancias de la producción, por el plazo máximo legal.

De producirse la situación prevista en el párrafo anterior, el personal contratado bajo dicha modalidad que pase a sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, sin solución de continuidad, modificará la modalidad contractual antes señalada por la prevista en el apartado c) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (Contrato de Interinidad).

## SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Artículo 11. *Funciones de cada Escala.*

Dentro de cada Escala Salarial el trabajador desarrollará con carácter general todas las tareas propias de su puesto de trabajo, que le sean encomendadas por la Dirección.

Las escalas y niveles, así como las retribuciones correspondientes a los mismos, se encuentran recogidos en el anexo I del presente convenio.

### Artículo 12. *Sistema de ascensos y progresión.*

12.1 Sistema de Ascensos para el personal perteneciente a la Escala A:

El personal que se incorpore a la empresa en la Escala A, comenzará por el nivel AT (trainee), promocionando después de 1 mes al nivel A 1, pasando después de 1 año de prestación de servicios, al Nivel 2; después de 1 año de servicios en el Nivel 2, ascenderá al Nivel 3 y después de 1 año prestando servicios en el nivel 3, se ascenderá al Nivel 4, ascendiendo de año en año, sucesivamente hasta alcanzar el nivel 7.

Los diferentes Niveles de la Escala A, supondrán exclusivamente una modificación del nivel salarial, manteniéndose el nivel de responsabilidad profesional reconocido.

La coexistencia de trabajadores de la misma Escala A, en distinto Nivel, realizando el mismo trabajo nunca justificará reclamaciones por trabajos de Nivel y/o categoría superior, ya que la categoría laboral es única y comporta el mismo conjunto de exigencias y responsabilidades profesionales para todos los trabajadores incluidos en dicha Escala, sea cual fuere el Nivel de progresión en el que se encuentren.

12.2 Sistema de progresión para el personal perteneciente a la Banda B:

El importe de los salarios base de los empleados en la banda B, se verá incrementado cada cuatro años en un 2% en la fecha de su aniversario, con carácter consolidable. Los empleados que a fecha 1 de abril de 2004, ya lleven más de cuatro años en la banda B, percibirán una cantidad equivalente al 2% de su salario base anual a 30 de marzo de 2004, en concepto de actualización, en un pago único no consolidable.

### Artículo 13. *Sistema de ascensos para el personal TMA.*

Para el colectivo de TMA el personal en el Nivel A tendrá derecho a realizar un curso B, una vez obtenida la licencia JAR-66, o equivalente, 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, aprobado y obtenido la calificación de tipo por Control de Calidad de BA, tendrá lugar el ascenso al Nivel B.

### Artículo 14. *Movilidad Funcional.*

Sin perjuicio del desempeño de funciones de igual categoría en los términos descritos en los artículos 11 y 12, la Compañía, siempre que existan razones técnicas, u organizativas que lo justifiquen podrá encomendar funciones de inferior o superior categoría de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos en los que se desempeñen trabajos de superior categoría y exclusivamente por el tiempo que se lleven a cabo, al trabajador que se le asignen se le retribuirá de acuerdo con el salario que corresponda, según el Convenio, a dicha categoría superior, independientemente de las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador sustituido. En el caso de que el salario de la categoría superior fuera inferior al que el trabajador asignado viniera percibiendo, su salario se verá incrementado en un diez por ciento, durante el desempeño de la función de la categoría superior. La diferencia retributiva entre el salario de la categoría que se ostenta y el de la categoría superior se hará efectiva por medio de un complemento salarial de puesto de trabajo.

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 150,253 euro por cada 10 días (proporcionalmente a esa cantidad a partir del décimo primer 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.

#### SECCIÓN TERCERA. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y TRASLADOS

##### Artículo 15. *Viajes en Comisiones de Servicio.*

Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento ordenado por la Dirección de la Empresa a los trabajadores comprendidos en el ámbito de la aplicación del presente convenio, a destino distinto al de su residencia habitual, para la realización de formación, tareas sindicales, cometidos o trabajos. Dadas las actividades de British Airways y su carácter de servicio público, los trabajadores deberán cumplir las órdenes de comisión de servicio que reciban.

La selección, contratación y pago de hotel en los que se alojen los empleados de la Compañía en sus desplazamientos por motivos de servicios estará a cargo de la Compañía. La contratación de los hoteles, incluido el desayuno, siempre que el horario o el servicio del hotel lo permita, lo hará directamente la Compañía, a cuyo cargo quedará el abono de estos conceptos.

No obstante lo anterior, en el caso de que no se pueda realizar la contratación directamente por la Compañía, ésta abonará al empleado el precio del hotel y el desayuno previa presentación de factura. En todo caso, y de acuerdo con lo establecido en el Staff Travel Manual, cuando los empleados realicen viajes en comisión de servicio dentro o fuera del país, se abonará la totalidad de los gastos reales que justifique, previa presentación de factura.

Adicionalmente, el empleado percibirá una cantidad en concepto de «gastos de bolsillo» («incidentals»), que se establecerá de acuerdo con la normativa interna vigente en la Compañía a nivel mundial.

Los TMA's se regirán por una normativa específica para este colectivo.

##### Artículo 16. *Traslados a solicitud del trabajador.*

Las solicitudes de traslados por parte del personal, requerirán efectuarse por escrito, dirigido por el interesado a la Dirección, que discrecionalmente concederá o denegará el traslado, sin que por ello exista derecho a la indemnización prevista en el artículo siguiente.

##### Artículo 17. *Traslados por promociones o cambios de puestos de trabajo después de un periodo de selección.*

En todos los casos de traslados por promociones o cambios de puestos de trabajo después de un proceso de selección, que se produzcan dentro del territorio español, se darán las siguientes compensaciones económicas en concepto de dieta por cambio de residencia:

Empleado que se traslada solo: 1.300 libras (al cambio del mes en el que se realiza el traslado).

Empleado que se traslada con acompañante: 2.200 libras (al cambio del mes en el que se realiza el traslado).

Empleado que se traslada con familia: 3.000 libras (al cambio del mes en el que se realiza el traslado).

La revalorización de estas cantidades se realizará de acuerdo con la normativa en vigor recogida en el «Staff Regulation Manual».

Adicionalmente, la Compañía abonará hasta un máximo de quince días de alojamiento en un hotel, a los efectos de facilitar la búsqueda de domicilio, previa presentación de la factura correspondiente justificativa del gasto. Esta cantidad tendrá la consideración de indemnización por traslado.

El traslado de los efectos personales se realizará por la Compañía designada al efecto por la empresa y a cargo de ésta.

En caso de traslado fuera de España, se aplicarán las regulaciones internas de la Compañía para cada uno de los países donde se destina al trabajador.

##### Artículo 18. *Traslados de centro de trabajo.*

La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la empresa en base a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

El traslado del centro de trabajo, por cambio de dirección o ubicación de éste, que no dé lugar a cambio de residencia, podrá ejercerse libre-

mente por la empresa, sin más límite que la determinación de las condiciones para su debida realización.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará traslado de puesto de trabajo que requiera cambio de residencia, a todos aquellos traslados que no excedan de 40 Kilómetros de distancia entre centro y centro de trabajo, o que superándolos no sobrepasen los límites de la provincia donde se ubicaba el centro de trabajo de origen.

#### SECCIÓN CUARTA. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Artículo 19. *Permisos y licencias.*

Para la concesión de licencia retribuida, los trabajadores, en todo caso, deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, debiendo facilitar posteriormente, la acreditación de la existencia de las causas que motivaron su concesión, mediante certificados, justificantes o cualquier otro medio.

###### 1. *Retribuidos:*

El trabajador, previo aviso y justificación debida, tendrá derecho a permiso retribuido, en los siguientes casos:

Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos, o equivalentes en grado de afinidad.

Dos días laborables en caso de enfermedad o accidente grave de padres, cónyuge, hijos, hermanos y abuelos, o equivalentes en grado de afinidad.

Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, o equivalentes en grado de afinidad.

Dos días laborables en caso de alumbramiento de hijo. En caso de parto por cesárea, el permiso será de cuatro días.

Si los hechos a que se refieren los cuatro puntos anteriores ocurriesen en lugar distinto al de la residencia del trabajador interesado, los mencionados permisos se ampliarán en dos días más, salvo en el caso del permiso por cesárea. Todos los permisos arriba mencionados serán aplicables tanto a las parejas de hecho como a los matrimonios legales, siempre que, en el primer caso, se acredite la convivencia por medio de certificado de la oportuna autoridad competente.

Quince días naturales por matrimonio.

Por cumplimiento de funciones sindicales, según la legislación vigente.

Por el tiempo necesario para la realización de exámenes destinados a obtener titulaciones académicas o profesionales homologadas. Se incluye el tiempo necesario para la realización de los exámenes del permiso nacional de conducir, sólo en las dos primeras convocatorias.

###### 2. *No retribuidos:*

El personal podrá obtener permisos no retribuidos, cuya duración no podrá superar un mes por cada año y deberán solicitarse al menos con ocho días de antelación.

La concesión de los permisos no retribuidos que puedan ser solicitados, será facultad discrecional de la Compañía, que tendrá presente si existen o no causas debidamente justificadas para la concesión.

La petición de licencia, retribuida o no, se elevará al superior inmediato, quien, a su vez, la hará seguir al Departamento de Recursos Humanos para su eventual concesión. De la notificación de la concesión o denegación del permiso por parte de la empresa, deberá entregarse copia a los representantes de los trabajadores.

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 20. *Excedencias.*

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá disfrutar de un periodo de excedencia voluntaria por un período no menor a 2 años y no mayor a 5 años.

En cualquier caso no se podrá solicitar otra excedencia voluntaria hasta transcurridos 4 años desde la terminación de la excedencia voluntaria anterior.

Cualquier solicitud de excedencia o prórroga deberá formalizarse por escrito y con al menos 30 días naturales de antelación. El mismo plazo será aplicable a la solicitud de reingreso.

Si el trabajador no solicitara su reingreso en el último mes del período concedido, o en su caso de la prórroga, o realizase durante la excedencia trabajos para otras compañías aéreas, agencias de viajes o en general, actividades competitivas para British Airways, sin la autorización de ésta, perderá su derecho a reingresar en la Compañía.

En los supuestos de excedencia para cuidado de hijo menor, contemplada en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años de excedencia.

## SECCIÓN QUINTA. OTRAS CONDICIONES LABORALES

Artículo 21. *Control de calidad para el personal de ventas por teléfono.*

La Compañía, siempre con carácter formativo, podrá llevar a cabo un control de las llamadas de teléfono del personal que desempeñe funciones de venta por teléfono, con el único objeto de mejorar la prestación del servicio. Este control de calidad no invadirá el privativo terreno de la intimidad de la persona, y deberá ser conocido con carácter previo por los trabajadores. En la audición de las grabaciones estará presente un representante de los trabajadores o persona designada por éstos.

## CAPÍTULO III

## Distribución del tiempo de trabajo

Artículo 22. *Jornada Laboral.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.665 horas/año de trabajo efectivo, para el año 2004, resultando dicho cómputo de multiplicar por el número de días laborables del año, las 7 horas y media de trabajo efectivo diario.

Artículo 23. *Tipos de Jornada.*

## 1. Jornada irregular:

Por la peculiaridad en la actividad desarrollada por la empresa, se acuerda la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, pudiendo llevarse a cabo la prestación del trabajo de forma no regular todas las semanas del año con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, se considera jornada irregular, aquella en la que el trabajador realiza la prestación de su trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, o al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento le corresponda.

Se podrá implantar en cualquier departamento de la empresa cuya jornada esté sujeta al régimen de turnos y tendrá carácter voluntario, pudiendo coexistir con cualquier otro tipo de jornada, sin que el pase de jornada irregular a cualquier otra modalidad de jornada, ni en sentido inverso, suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aunque el trabajador percibirá las contraprestaciones económicas establecidas en el presente convenio, según el tipo de jornada que pase a desempeñar.

El límite máximo de prestación de trabajo semanal se cifra en 48 horas semanales en un período de referencia de tres meses.

Para poder acogerse a la modalidad de jornada irregular, el trabajador deberá solicitarla antes del 31 de Enero de inicio del año fiscal de British Airways, (Abril-Marzo), no pudiendo cambiarse hasta finalizado el año fiscal para el que es solicitado.

La Compañía se reserva el derecho a introducir la jornada irregular en cada Departamento, pudiendo, en su caso, limitar el número de empleados que deban prestar sus servicios en dicha modalidad de jornada, en el supuesto de que las solicitudes de aquéllos superen las necesidades organizativas de la empresa.

La jornada prestada de forma irregular se verá retribuida mediante un complemento salarial.

## 2. Jornada regular:

Será de treinta y siete horas y media semanales distribuidas en cinco días consecutivos.

## 3. Jornada fraccionada:

Se podrá implantar en aquellos departamentos en los que se considere necesaria para la prestación óptima del servicio, que vendrá dada por las necesidades de las operaciones que deban realizarse, siempre con carácter voluntario y para trabajadores contratados a jornada completa.

El bloque mayor de la jornada no podrá ser superior a 5 horas ni inferior a 4, y la interrupción oscilará entre 2 y 4 horas.

La Jornada prestada de forma fraccionada, se verá retribuida mediante un complemento salarial.

## 4. Jornada sujeta a turnos:

En los departamentos donde se implante, por necesidades del servicio, la jornada de trabajo mediante turnos, las rotaciones serán obligatorias para todo el personal que tengan similares categorías y calificaciones en cada Sección y Departamento. La Dirección fijará los turnos con la mayor antelación posible, y, en todo caso, con una semana de antelación, debiendo dar traslado a los representantes de los trabajadores de los mismos para su aprobación.

La voluntariedad del trabajador en el desempeño de sus funciones en un turno determinado, no supondrá en ningún caso la asignación permanente a dicho turno.

Artículo 24. *Horario de trabajo.*

Con carácter general todos los departamentos de la empresa estarán sujetos a la distribución de la jornada establecida en el artículo anterior; no obstante y mientras no concurran circunstancias que a criterio de la compañía exijan una distribución diferente de la jornada, el horario general de cada Departamento será el siguiente:

1. Personal de administración, marketing y apoyo de ventas y Departamento de promoción de ventas: De lunes a viernes, en horario de 9 a 17 horas, con la posibilidad de ser flexible, siempre previa aprobación de la empresa.

2. Departamento Contact BA, mediante los turnos que la Dirección de la empresa, racional y justificadamente, establezca, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Las partes negociadoras acuerdan por medio del presente Convenio Colectivo, que por existir probadas razones técnicas, organizativas y de producción, explicadas por la Compañía durante las deliberaciones del presente convenio, puede modificarse el régimen de prestación de servicios en el departamento de Contact B.A., ampliándose el tiempo de prestación de servicios en dicho Departamento, que podrá abarcar desde las nueve horas de la mañana hasta la una de la madrugada, de lunes a sábado, consiguiéndose de esta forma y con personal propio, atender las necesidades de servicio a la clientela sin acudir a la contratación externa.

Para cubrir dicha jornada de trabajo, la Compañía queda autorizada, sin perjuicio de las nuevas contrataciones que pudieran efectuarse con arreglo a las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, a modificar el horario de la plantilla adscrita en este momento al citado departamento, mediante la implantación del régimen de trabajo a turnos, de acuerdo con las siguientes premisas:

Afectará a todo el personal del departamento de manera que la totalidad de la plantilla será adscrita a un turno inicialmente, salvo aquellas personas que se encuentren en algunas de las situaciones tasadas por la ley.

La fecha de efectividad se notificará al trabajador con una antelación de treinta días al inicio de la prestación.

Aquellos trabajadores que no estén conformes con la modificación, por entender que les depara un perjuicio, notificarán, en el plazo de los 20 días hábiles siguientes a la fecha de efectividad, esta circunstancia a la Compañía a los efectos de rescindir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de doce mensualidades.

Las nuevas incorporaciones que pudieran producirse para prestar servicios en el Departamento de Contact B.A., tanto para cubrir los servicios que actualmente se vienen prestando, como y en su caso aquellos que sean de nueva creación, lo harán dentro del régimen de trabajo a turnos que queda establecido para este Departamento.

3. Personal de Aeropuertos, mediante los turnos que la Dirección de la empresa establezca.

Artículo 25. *Descansos.*

En las jornadas de trabajo de una duración que exceda de seis horas continuadas, para el personal contratado a jornada completa, se tendrá derecho exclusivamente a los siguientes descansos:

Un descanso para las comidas de treinta minutos que será considerado como tiempo de trabajo.

Los departamentos de billetes, reservas, administración, marketing, apoyo a ventas y comercial tendrán un descanso de sesenta minutos, de los cuales treinta de ellos se considerarán como tiempo de trabajo y los treinta restantes por cuenta del empleado.

Para el personal contratado a tiempo parcial, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas, el descanso será de quince minutos, que serán considerados como tiempo trabajado. En el caso de que, por cualquier circunstancia, su turno se alargase hasta realizar una jornada diaria continuada de siete horas y media o más, el descanso será de treinta minutos, considerados como tiempo trabajado.

En todos los casos, el descanso deberá realizarse durante la jornada, no pudiendo, en ningún caso diferirse su disfrute al final de la misma, a los efectos de acortar la duración ésta.

La determinación del momento en que cada empleado disfrutará del descanso a que tiene derecho será a criterio del jefe de departamento, al objeto de lograr la mayor eficiencia en función del personal que pueda estar asignado al servicio.

**Artículo 26. Vacaciones anuales retribuidas.**

La duración de las vacaciones será de veinticinco días laborables por año, considerado éste desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente. Adicionalmente, su sumarán los siguientes:

Al cumplir diez años de antigüedad en la empresa, un día laborable más. 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.

Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en un máximo de cuatro periodos, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Cada período de vacaciones no podrá ser inferior a cinco días laborables. Los períodos que se disfruten en temporada de verano (entre el 15 de junio y el 30 de septiembre), deberán comenzar o concluir en quincenas exactas. Al menos once días podrán disfrutarse en el período considerado de verano, pudiendo la Compañía conceder excepcionalmente períodos superiores, si las circunstancias de producción lo permiten.

**Artículo 27. Turnos de vacaciones.**

Las fechas de disfrute de las vacaciones las determinará la empresa, una vez escuchada la representación de los trabajadores.

Los turnos se establecerán en cada departamento, teniendo en cuenta las peticiones del personal y la rotación.

El cuadro de vacaciones será publicado por la empresa a finales del mes de marzo.

**CAPÍTULO IV****Retribuciones****Artículo 28. Generalidades.**

El personal percibirá sus haberes, en los últimos cinco días de cada mes. Aquellos se harán efectivos mediante cheque o transferencia, remitiéndose a cada trabajador el impreso de nómina legalmente establecido con la liquidación de los mismos.

**Artículo 29. Conceptos retributivos. Salario base y prima banda.**

Anualmente, y hasta el 31 de marzo de 2006, el salario base de los empleados de la Compañía se incrementará en el IPC real del país a 31 de diciembre. Este incremento de IPC, que se aplicará en todo caso y exclusivamente sobre el salario base, antigüedad y prima banda, sólo será de aplicación a las escalas B, C, y D. En el caso de los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (TMA) se aplicará a las escalas A, B y C.

A los efectos del párrafo anterior, el 1 de abril de los años 2004 y 2005, se procederá a incrementar los conceptos señalados, de acuerdo con el IPC previsto por el gobierno para el correspondiente año. Si el IPC real a 31 de diciembre resultara mayor que el IPC aplicado, se procederá a la regularización correspondiente, en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la publicación del IPC real.

El salario base será el establecido de acuerdo con el correspondiente nivel en el que esté integrado el trabajador.

La prima de banda queda constituida como complemento salarial de carácter personal, y está formado por el exceso del salario base que tuviera reconocido un trabajador, en el importe que supere el tope máximo de la banda salarial a la que pertenezca. Dicha prima será actualizable conforme a los índices de revisión que se pacten en cada momento, en la medida en que excedan, igualmente del tope máximo de la banda salarial correspondiente, y formará parte de las gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 30. Complemento de antigüedad.**

Anualmente, el 1.º de abril de cada año, la empresa abonará, en concepto de antigüedad, un 2% de la retribución del convenio de la respectiva categoría ocupada durante el año anterior.

La cantidad percibida en concepto de antigüedad no puede superar, en ningún caso, el 60% del salario base de cada empleado.

**Artículo 31. Otros complementos salariales.**

Plus de jornada irregular: se reconoce con carácter general al personal que quede sujeto a la distribución irregular de su jornada de trabajo.

La cuantía de este plus se establece en el anexo II del presente convenio.

Plus de jornada fraccionada: cuando a resultas de un cambio organizativo se acredite la necesidad de partir la jornada, se abonará al personal que quede sujeto a la misma.

La cuantía de este plus se establece en el anexo II del presente convenio.

**Artículo 32. 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 33. Trabajo festivo.**

Los empleados que por razones operativas, trabajen en días festivos, fuera de su jornada laboral semanal, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente al tiempo trabajado.

Adicionalmente, el empleado percibirá una prima por trabajo en festivo, consistente en un 100% del salario hora, en función de las horas trabajadas en este período, que no tengan la consideración de horas extraordinarias.

La prima contemplada en el supuesto anterior, será del 120% en el caso de las horas festivas trabajadas los días 1 y 6 de Enero.

En cualquier caso, existe la prohibición de que un empleado trabaje, más de siete fiestas al año de las catorce aprobadas en el calendario laboral.

En función de las necesidades operativas y de servicio de cada uno de los distintos departamentos, así como de las preferencias personales del empleado, se decidirá de mutuo acuerdo entre empleado y representantes de la empresa, entre la compensación económica o el descanso compensatorio equivalente.

En caso de descanso compensatorio, para que su disfrute pueda producirse dentro de los treinta días siguientes al festivo trabajado, deberá ser previamente acordado con la empresa. El disfrute pasados treinta días al festivo trabajado será de libre elección por el trabajador.

El día 10 de Diciembre (Virgen de Loreto) se considerará día festivo sin derecho a ninguna compensación económica, sino a compensar 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 34. Trabajo en domingos.**

Los empleados que, por estar sujetos a trabajo en régimen de turnos, presten sus servicios en domingo con carácter habitual, percibirán como compensación una prima, de carácter mensual, en cuantía fija por escala, de acuerdo con lo establecido en el anexo II del presente convenio. Dicha prima será pagadera en doce mensualidades, incluyendo el período en el que el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones anuales retribuidas. Para percibir esta prima será requisito imprescindible haber prestado trabajo efectivo durante al menos quince días naturales dentro del mismo mes.

El importe de esta prima será proporcional a la jornada del trabajador.

Esta prima de domingo será siempre actualizada, a partir del 1.º de abril de 2006, en el mismo porcentaje en que se actualice el salario base.

**Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán con carácter extraordinario, una gratificación el 15 de marzo, otra el 15 de julio y otra el 15 de diciembre de cada año, consistentes en una mensualidad del salario base más antigüedad, correspondiente al mes anterior al que se le abona la paga, respetándose en cualquier caso los acuerdos particulares al respecto, previos al presente convenio.

El sistema de computación de estas gratificaciones será el siguiente:

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

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

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

**Artículo 36. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada establecida en el artículo 23 del presente convenio.

Se reconoce el carácter voluntario de las horas extraordinarias, siendo éstas de libre aceptación por el trabajador; sin embargo la Compañía podrá exigir la realización de dichas horas extras, en los supuestos de necesidad perentoria, emergencia, fuerza mayor y aquellos supuestos en donde peligran vidas humanas o existan circunstancias catastróficas. Se entiende que, en todo caso, concurren dichas circunstancias de obligatoriedad, expresamente en los siguientes supuestos:

Atención a mercancías perecederas.

Averías generales de las instalaciones.

Caída de la red informática.

Corte de suministro de energía eléctrica.

Atención a las incidencias producidas por cancelaciones o retrasos de vuelo no programados y/o por retrasos de vuelos debidas a la acumulación de tráfico que no pueda acometer el personal de servicio.

Averías de aviones.

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

Conflictos sociales en otros países, que den lugar a la ralentización o paralización de la actividad laboral.

En todo caso, en la designación de un empleado para realizar horas extraordinarias se tendrán en cuenta las cualificaciones exigibles a quienes 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.

#### Artículo 37. *Compensación por comidas.*

Todo el personal con contrato de trabajo a tiempo completo, será compensado del gasto que tenga que realizar por este concepto, con el abono de una cantidad por día efectivamente trabajado. Dicha cantidad figura en las tablas de retribuciones anexas al presente convenio.

Para los empleados contratados a tiempo parcial, la cantidad será proporcional a la jornada de trabajo realizada.

En los casos de trabajadores con prolongación de jornada, prolongación de turno, complementarias, etc., se compensará el gasto que el trabajador tenga que realizar con el abono de la cantidad establecido en el anexo II de retribuciones, y 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.

#### Artículo 38. *Compensación por transporte.*

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.

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, los empleados implicados y los representantes de los trabajadores.

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 una compensación por kilómetro de acuerdo con lo establecido en el anexo de retribuciones.

#### Artículo 39. *Uniformes. Uso y compensación.*

La empresa podrá exigir a su personal el uso de 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.

El personal requerido para usar uniforme y personal de ventas (representante de ventas-vendedores) percibirá una cantidad mensual, en compensación del gasto que han de efectuar para el mantenimiento y limpieza de su ropa y provisión de accesorios de acuerdo con lo establecido en el anexo II de retribuciones.

## CAPÍTULO V

### Otros beneficios sociales

#### Artículo 40. *Incapacidad temporal y maternidad.*

En los casos de incapacidad temporal, el empleado tendrá la obligación y responsabilidad de obtener y enviar a la empresa los justificantes de su ausencia en los impresos oficiales. Los partes de baja, confirmación y alta deberán llegar a la empresa a su debido tiempo.

Los empleados percibirán durante la situación de incapacidad temporal las siguientes retribuciones:

Personal con una antigüedad inferior a tres años: su salario completo hasta un máximo de nueve meses.

Personal con una antigüedad superior a tres años e inferior a cinco: su salario completo hasta un máximo de doce meses.

Personal con más de cinco años de antigüedad: su salario completo hasta un máximo de dieciocho meses.

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

#### Artículo 41. *Jubilación.*

La jubilación será forzosa a los 65 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.

El presente artículo quedará en suspenso hasta la aprobación de norma legal que habilite a la negociación colectiva para la introducción de cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos, tras la derogación del de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 42. *Seguro de muerte e Incapacidad.*

La empresa se compromete a contratar un Seguro de Muerte e Invalidez cuyo objeto es garantizar prestaciones de invalidez y fallecimiento a los empleados en activo.

La cobertura por fallecimiento e invalidez deberá realizarse desde el momento en que el empleado es alta en la empresa y una vez haya completado y aceptado la información requerida por la aseguradora.

#### Artículo 43. *Prestaciones sociales.*

La empresa concederá las siguientes prestaciones sociales:

a) El 50% del coste total del centro de educación especializado, en España, para cada hijo disminuido físico o psíquico.

b) Servicio de reconocimiento médico anual. La compañía pondrá a disposición de los empleados un servicio de reconocimiento médico, adecuado a cada puesto de trabajo, de acuerdo con la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Servicio de reconocimiento citopatológico al personal femenino. Asimismo, la compañía pondrá a disposición del personal femenino este servicio de reconocimiento médico.

#### Artículo 44. *Terminación de derechos.*

Los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores de British Airways cesarán en la fecha de extinción de su relación laboral, salvo pacto en contrario, excepto en los supuestos de jubilación, en los cuales la compañía seguirá concediendo billetes de tarifa reducida según la normativa de la Staff Travel Regulations en vigor en cada momento.

## CAPÍTULO VI

### Régimen disciplinario

#### SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 45. *Potestad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria de la Empresa se ejercerá en la forma que establecen las presentes Normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y con-

tractual del personal contratado por BA, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 46. *Competencia sancionadora.*

La Dirección de la Empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por sus empleados.

Artículo 47. *equisitos formales.*

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves. Se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndose un plazo de 5 días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquéllas otras que el instructor estime oportuno.

La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta 2 meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

En todos los casos de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 48. *Antecedentes.*

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves: 6 meses.
- b) Las faltas graves: 1 año.
- c) Las faltas muy graves: 2 años.

SECCIÓN SEGUNDA. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 49. *Graduación de las faltas.*

Son faltas leves:

1. Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la empresa.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
3. No comunicar con antelación debida la falta al trabajo por motivos justificadas, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que los justifique, o su uso indebido.
7. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a su Oficina correspondiente o al departamento de Personal el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. Mas de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
3. La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
4. La simulación de enfermedades o accidentes.
5. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
6. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
7. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
8. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
9. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Compañía.
11. Las de negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
12. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desem-

peña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.

13. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
14. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo de cinco días, asimismo, los partes de confirmación de la incapacidad dentro del plazo legalmente establecido.
15. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
16. El uso abusivo de billetes con descuento o su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión.
17. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Son faltas muy graves:

1. La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. La embriaguez ocasional tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses.
3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
4. Realizar trabajos, sin autorización de la Compañía, para otra Empresa cuya actividad entre en competencia con British Airways.
5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o sus familiares.
6. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
7. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
8. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
9. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
10. La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Compañía.
12. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
13. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
14. La aceptación de gratificaciones monetarias o sobornos de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Compañía.
15. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.
16. La prestación de tarjeta de billetes por el titular o beneficiarios a personas no autorizadas para su uso, así como cesión por los mismos de billetes con descuentos o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.
17. La divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultan daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros.
18. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.
19. Acoso psicológico o «moobing».
20. La reincidencia en tres las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 50. *Sanciones.*

Para las faltas leves se podrán imponer una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Para las faltas graves se podrán imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior un año para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de las concesiones de billetes por un periodo de hasta dos años.

Para las faltas muy graves se podrán imponer alguna de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Inhabilitación de hasta cuatro años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Inhabilitación para el uso de las concesiones de billetes, por un mínimo de dos años.
4. Despido.

## CAPÍTULO VII

## Otras disposiciones

Artículo 51. *Pagos y cobros.*

El personal que realice pagos y cobros 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. 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 para investigar y aclarar las irregularidades y deficiencias detectadas.

Artículo 52. *Comisión Mixta.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, así como para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Mixta de vigilancia, que tendrá su domicilio en las oficinas de la Compañía de Calle Santiago de Compostela n.º 100 de Madrid.

Esta Comisión estará compuesta por tres Vocales titulares y un Vocal suplente por cada parte, celebrando sus reuniones en el lugar que por mutuo acuerdo designen sus componentes.

Artículo 53. *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 lo 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.

Ningún representante Sindical puede ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los 2 años siguientes a la expiración de su mandato en base a sus acciones en el ejercicio de su representación sindical, salvo que aquélla se produzca por revocación o dimisión.

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.

La representación de los trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la adopción de decisiones empresariales en materia de ingresos, horarios, turnos, contratación, etc. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Cuotas: Las cuotas sindicales podrán ser descontadas de los recibos de salarios a petición de los afiliados.

## Disposición transitoria.

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

La Compañía proveerá en todo momento las condiciones óptimas de seguridad y salud laboral para todos los trabajadores, haciendo especial énfasis en las trabajadoras en estado de gestación y en los trabajadores contratados con especiales limitaciones físicas o de salud.

## Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y anula al anterior Convenio.

## CLÁUSULA DE SOMETIMIENTO

En caso de discrepancia en la interpretación de convenio colectivo o de la existencia de cualquier conflicto en el desarrollo del mismo, ambas partes se comprometen a dirigirse al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), en los términos del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

## XVII CONVENIO COLECTIVO DE BRITISH AIRWAYS

## ANEXO I

## Clasificación profesional

La plantilla de la empresa queda estructurada de la siguiente manera:

Grupo I: Se subdivide en 4 escalas, denominadas A, B, C y D. A su vez, la escala A se divide en los siguientes niveles:

- AT (trainee).
- A1.
- A2.
- A3.
- A4.
- A5.
- A6.
- A7.

De acuerdo con la organización por departamentos de la empresa y teniendo en cuenta las Escalas existentes, los cargos creados para cada categoría serán las recogidas en los cuadros siguientes.

La empresa, en consulta con los representantes de los trabajadores, formará una comisión paritaria con el fin de evaluar la necesidad de la modificación, revisión o implementación de las escalas existentes o otras de nueva creación. El plazo previsto para su elaboración e implementación será de 31 de marzo de 2005. Esta propuesta responde a la evolución tecnológica y la mayor cobertura de responsabilidades dadas, lo que hace que la cambiante estructura de BA, se vea afectada en respuesta a las demandas del mercado y la globalización de tareas.

Título	Escala
<b>Departamento de Operaciones:</b>	
Operations Coordinator Spain .....	D
Senior Airport Delivery Manager .....	D
Airport Delivery Manager .....	D
Customer Service Supervisor .....	C
Customer service agent .....	A1 a B
Ticket Desk Supervisor .....	C
Ticket Sales Agent .....	A1 a B
Turnround Coordinator .....	A1 a B
Cargo Sales Executive .....	C
Cargo Customer Service Supervisor .....	C
Cargo Customer Service Agent .....	A1 a B
Cargo District Manager .....	D
<b>Departamento Comercial:</b>	
Commercial Line Trainer Spain .....	B/C
Business Marketing Executive .....	C
Leisure Marketing Executive .....	C
Customer Relation Coordinator .....	B/C
Customer Relations Agent .....	A1 a B
Distribution Systems Executive .....	C
Executive Club Supervisor .....	C
Executive Club Agent .....	A1 a B
Group Supervisor .....	C
Group Agent .....	A1 a B
P.A. Commercial Manager .....	C
Passenger Sales Executive .....	C/D
Revenue Development Co-ordinator .....	D
Sales Support Agent .....	B/C
Telephone Sales Supervisor .....	C
Telephone Sales Team Leader .....	B
Telephone Sales Agent .....	A1 a B
TBM Ticket Sales Supervisor .....	C
TBM Ticket team leader .....	B
<b>Departamento de Apoyo:</b>	
Human Resources Executive .....	B to C
Passenger Sales Specialist .....	B
Finance & Administration Coordinator .....	D
Finance Assistance .....	B
IT Executive .....	C

Esta estructura se establece a efectos meramente descriptivos.

## Grupo II:

TMA: Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, que se subdivide en 3 niveles:

- Nivel A: Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves sin licencia.
- Nivel B: Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves con licencia.
- Nivel C: Jefes de Turno.

## ANEXO II

## Retribuciones

Provisional año 2004 (Incrementado el IPC previsto: 2%)

Personal de Pasaje, Carga, Comercial y de Apoyo

Grupo de cotización	Escala	Salario mensual — Euros	Promoción automática
7	AT	718,22	1 mes
	A1	820,82	1 año
	A2	882,38	1 año
	A3	936,48	1 año
	A4	1.019,87	1 año
	A5	1.096,31	1 año
	A6	1.184,92	1 año
5	Banda B	a	1.338,75
		1.365,74	1 año
3	Banda C	a	1.936,11
		1.936,11	1 año
3	Banda D	a	2.197,75
		2.197,75	1 año
3	Banda D	a	2.592,29
		2.592,29	1 año

## Ingenieros

Grupo de cotización	Escala	Salario mensual — Euros
5	A	1260,56
		a
3	B	1958,47
		a
3	C	2154,31
		a
3	C	2647,58
		a
3	C	3080,67
		a
3	C	4005,76
		a

## Otras retribuciones

Concepto	PPy C. — Euros	TMA — Euros	Periodicidad
Plus de jornada irregular . . .	240,00	240,00	Fijo mensual.
Plus de jornada fraccionada .	240,00	240,00	Fijo mensual.
Prima de domingo (A) . . . . .	110,00	150,00	Fijo mensual.
Prima de domingo (B) . . . . .	220,00	250,00	Fijo mensual.
Prima de domingo (C) . . . . .	220,00	350,00	Fijo mensual.
Prima de domingo (D) . . . . .	220,00	—	Fijo mensual.
Compensación comidas . . . . .	6,62	6,62	Por día trabajado.
Uniforme . . . . .	10,88	10,88	Fijo mensual.
Kilometraje . . . . .	0,24	0,24	Por kilómetro.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

5534

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2005, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se concede el título Licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de Donosti Receptivo S.L.

Visto el escrito presentado en esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio por don Jon Mirena Arriaga Ugalde en nombre y representación

de Donosti turismo Receptivo S.L., por el que solicita la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista.

Considerando que la solicitud formulada y la documentación aportada por sus titulares cumplen los requisitos establecidos en el artículo 5.º de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22).

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º 1 del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo (B.O.E. de 29) y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22), en relación con el Artículo 7.1 del R.D. 2488/1978, de 25 de agosto (B.O.E. del 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de conceder estas licencias, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio ha resuelto conceder el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a Donosti Receptivo S.L. con el Código Identificativo de Euskadi C.I.E. 2221 y sede social en c/ Herriondo, n.º 9 bajo izq. de Oartzun (Guipúzcoa).

Madrid, 8 de marzo de 2005.—El Secretario de Estado, P. D. (Orden ITC/3187/2004, de 4 de octubre), el Secretario General de Turismo, Raimon Martínez Fraile.

5535

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2005, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se renueva la certificación de un captador solar plano, marca «Chromagen», modelo CR-12-SN, fabricado por Chromagen Solar Energy.

Recibida en la Dirección General de Política Energética y Minas la solicitud presentada por Chromagen España, S.L con domicilio social en C/ Brújula, n.º 3, Pol. Industrial P.I.S.A, 41927 de Mairena del Aljarafe (Sevilla) para la renovación de vigencia de la certificación de un captador solar plano, fabricado por Chromagen Solar Energy, en su instalación industrial ubicada en Polígono Industrial P.I.S.A., Mairena del Aljarafe (Sevilla).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya renovación de vigencia de certificación solicita, y que el modelo cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por la Orden de 28 de julio de 1980 sobre exigencias técnicas de los paneles solares.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición ha acordado renovar la certificación del citado producto, con la contraseña de certificación NPS-1105, y con fecha de caducidad el día 15 de marzo de 2008, definiendo como características técnicas del modelo o tipo certificado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar el certificado de conformidad de la producción antes del 15 de marzo de 2008.

Esta renovación de certificación se efectúa en relación con la disposición que se cita y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El titular de esta Resolución presentará dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa, a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la certificación.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta renovación de vigencia de certificación podrá dar lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, el recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de notificación de esta Resolución, ante el Secretario General de Energía previo al contencioso-administrativo, conforme a lo previsto en el artículo 116.1 de la Ley 4/1999 de 14 de enero, que modifica la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Marca: «Chromagen».

Modelo: CR-12-SN.

Características:

Material absorbente: Cobre.

Tratamiento superficial: Cromo negro sobre base de níquel claro.

Superficie útil: 2,54 m<sup>2</sup>.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 15 de marzo de 2005.—El Director general, Jorge Sanz Oliva.