

Motilla de Palancar (mixto), Instituto de Cuenca (m.), Ayllón (mixto), Instituto de Segovia, Cantalejo (mixto), Instituto de Segovia, Nava de la Asunción (mixto), Instituto de Segovia, Santa María la Real de Nieva (m.), Instituto de Segovia, Sepúlveda (mixto), Instituto de Segovia.

F) Escuelas de Magisterio.—Madrid: Ronda de Toledo; Santa María, Segovia, Cuenca.

2.º Los restantes Centros docentes del Distrito en sus diferentes niveles quedaran adscritos a la Universidad Complutense de Madrid.

3.º Los Centros dependientes del Instituto Politécnico de Madrid continuarán, de momento, en su actual situación administrativa.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de noviembre de 1970.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior e Investigación,

## MINISTERIO DE TRABAJO

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «British European Airways» («B. E. A. España, Ltd.»), de ámbito interprovincial.**

Ilmo. Sr.: Visto el I Convenio Sindical de la Empresa «British European Airways» («B. E. A. España, Ltd.»), de ámbito interprovincial, suscrito por las partes el 16 de octubre de 1970.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el mencionado Convenio Colectivo Sindical, que fué redactado previas las oportunas negociaciones de la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañado del informe a que se refiere el artículo primero, 3, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la vigente legislación sobre Convenios Colectivos;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado todas las prescripciones legales;

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1968, y correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio de 1968;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las cláusulas de ineficacia del mismo a que se refiere el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1968 y se ajusta asimismo a lo que determina el precitado Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas,

Acuerda lo que sigue:

Primero.—Aprobar el I Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «British European Airways» («B. E. A. España, Ltd.»).

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1968, en la redacción dada al mismo por Orden ministerial de 19 de noviembre de 1969, no cabe recurso alguno contra ella en vía administrativa.

Tercero.—Que esta Resolución y el Convenio que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de noviembre de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL NUMERO PRIMERO DE LA EMPRESA «BRITISH EUROPEAN AIRWAYS» («B. E. A. ESPAÑA, LTD.»), DE AMBITO INTERPROVINCIAL**

### Objeto

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales sobre «B. E. A. España, Ltd.», con domicilio social en Madrid, calle San Bernardo, 17, y el personal incluido en el ámbito del mismo.

Artículo 1. AMBITO.—El ámbito de aplicación del Convenio será todo el territorio español-peninsular, Baleares, Canarias y Melilla, tanto las estaciones actuales como las que la Empresa instale en el futuro.

El presente Convenio afectará a todo el personal que presta servicios en «B. E. A. España, Ltd.», en niveles 1-11 inclusive.

Art. 2. CONTRATO DE TRABAJO.—Para todos los empleados que ingresen en la Compañía en el futuro un contrato de trabajo será concluido entre Empresa y empleado, en triplicado, de lo cual una copia será facilitada al empleado.

Art. 3. INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA.—Todos los ingresos que se efectúen en la Compañía en cualquier puesto, grupo o categoría, se entienden realizados a título de prueba por un periodo de tres meses.

En casos individuales el periodo de prueba puede ser extendido por otro periodo de tres meses. El empleado será avisado de tal extensión no menos de una semana antes de la fecha de terminación del primer periodo de tres meses. Falta de aviso en este sentido se entiende como prueba satisfactoria. Se puede extender también el periodo de prueba cuando un empleado ha sido ausente por enfermedad por periodos en exceso de una semana.

Durante tales periodos de prueba ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal que supere el periodo de prueba pasará a formar parte de la plantilla permanente de la Compañía o a ser temporero para una temporada, según el tipo de contrato formalizado.

Art. 4. ASCENSOS.—Con la excepción de Botones, Mozos y Peones, la admisión del personal se realizará en nivel 3.

Después de doce meses de servicio satisfactorio en nivel 3, empleados, de ventas, reservas, tráfico y contabilidad serán considerados para ascenso a nivel 4.

Después de dieciocho meses de servicio satisfactorio en nivel 4, empleados en estas categorías serán revisados para ascenso a nivel 5.

Después de tres años en nivel 5, estos empleados pueden presentarse para pruebas (que la Empresa debe celebrar anualmente) con el fin de ascender a nivel 6.

La Compañía tiene el derecho a nombrar cualquier empleado para promoción, y si estima conveniente celebrar exámenes en cualquier momento para determinar la adecuación de algunos empleados para ascenso.

Todas las nuevas vacantes para puestos en nivel 5 en adelante serán debidamente comunicadas al personal a través de las tabillas de anuncios de la Compañía.

### Art. 5. RESPONSABILIDADES Y REGLAS.

a) El deber primordial de cada empleado es la diligencia en el trabajo, según instrucciones de la Empresa.

b) El buen comportamiento de cada empleado debe acreditar a la Compañía.

c) El personal no puede dar publicidad de asuntos relacionados con sus deberes o asociados con «BEA» sin previo consentimiento de «BEA».

d) Si es requerido por la Empresa, el personal empleado queda obligado al uso del uniforme de trabajo facilitado por «BEA» y a conservarlo en debidas condiciones de acuerdo con la Reglamentación de «BEA».

e) El personal no puede aceptar regalos ni gratificación y no puede solicitarlos.

f) La Compañía valorará el rendimiento de cada empleado regularmente.

g) El empleado debe hacer un escrito de descargo cuando alguna valoración sea adversa. Una copia del descargo será incluida en el fichero personal.

h) El personal tiene derecho al acceso del más alto cargo dentro de su nivel de administración, pudiendo llegar por vía jerárquica incluso hasta a Director de «B. E. A. España, Ltd.»

Art. 6. ANTIQUEDAD.—El cómputo de años de servicio empieza el primer día de empleo.

Art. 7. JORNADA.—Queda reconocido que la industria del transporte aéreo es un servicio público que requiere trabajar los siete días de la semana y con objeto de atender el servicio el trabajo pueda distribuirse en cualquier seis días de la semana. La jornada semanal será de cuarenta y dos horas.

Empleados que trabajan un turno en domingo habrán de gozar de un descanso continuo de veinticuatro horas dentro de los siete días, comenzando a contar por el mismo domingo en compensación. Los empleados que trabajan turnos en domingos tendrán el derecho de disfrutar un domingo libre dentro de cada mes calendario laboral como mínimo.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre el personal que no esté directamente relacionado con el tráfico tendrá derecho a trabajar la «jornada intensiva» de seis horas al día, con lo que el trabajo semanal durante estos meses será de treinta y seis horas. El personal directamente relacionado con el tráfico (Tráfico, Ingeniería y Reservas) no tendrá derecho a la jornada intensiva, pero siempre que los horarios de los aviones lo permitan, este trabajo podrá distribuirse durante

los meses de julio, agosto y septiembre de manera que se reduzcan al mínimo las horas trabajadas durante las horas de más calor del día.

**Art. 8. TURNOS.**—Con objeto de atender el servicio, el trabajo puede distribuirse según las necesidades del comercio y de los vuelos programados, respetando las siguientes normas:

Los turnos serán promulgados normalmente por periodos de un mes y con una antelación de ocho días antes de la fecha del comienzo.

Algunos cambios de turnos necesitados para mantener el servicio serán notificados a los empleados afectados con la anticipación indicada en el párrafo anterior, excepto en casos que sean imprevistos.

Un turno completo no puede ser menos de cinco horas ni más de ocho horas.

Habrà un intervalo de diez horas entre un turno completo y el siguiente.

No se pueden fraccionar los turnos nocturnos, con la excepción de un descanso de una hora para cenar.

Los turnos diurnos pueden fraccionarse según las necesidades de comercio y operaciones. Para personal empleado en aeropuertos permanentemente el fraccionamiento de la jornada se limitará a un máximo de dos horas aunque intervalos de más de dos horas pueden ser fijados por mutuo acuerdo entre algún empleado y la Empresa en casos especiales.

En caso de fraccionar la jornada por las dos horas arriba mencionadas, este periodo será comprendido entre las doce horas y las dieciséis horas, con derecho de subvención de la comida, según artículo 3, ii) del anexo. En caso de utilizar un empleado por necesidades de servicio dentro de dicho fraccionamiento, el tiempo utilizado siempre será considerado como devengo de horas extraordinarias.

**Art. 9. HORAS EXTRAORDINARIAS** (empleados en niveles 1-7 inclusive).—Horas extraordinarias podrán trabajarse tan sólo mediante el permiso previo de la administración (que tendrán la responsabilidad de mantener un registro de las horas trabajadas) y con carácter voluntario por parte del personal, salvo casos de emergencia, retrasos, averías, desvíos de ruta, vuelos adicionales y casos similares.

En cada semana las horas trabajadas en exceso de cuarenta y dos tendrán la consideración de extraordinarias y serán compensadas según las condiciones del Acuerdo sobre Sueldos y Retribuciones.

**Art. 10. FIESTAS.**—En domingos y fiestas tendrán que trabajar solamente los empleados que sean precisos para cubrir las necesidades de las operaciones y comercio.

Tendrán la consideración de fiestas los días designados en el calendario laboral publicado por la Delegación Provincial de Trabajo para cada provincia.

Los empleados que tienen que trabajar los domingos o días festivos tendrán el derecho al descanso compensativo durante la misma semana o la semana siguiente, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de 13 de julio de 1940 y su Reglamento, aprobado por Decreto de 25 de enero de 1941.

En casos excepcionales, cuando en algún caso un empleado no disfrute el descanso compensativo correspondiente se pagará el importe de las horas trabajadas en días festivos incrementado en un 40 por 100, además de la prima por las horas trabajadas en la fiesta, de acuerdo con el artículo 3, párrafo V, del Anexo sobre remuneraciones.

#### Art. 11. VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

**Vacaciones.**—El periodo de vacaciones anual será a partir del 1 de abril de 1970, veinticuatro días naturales, incrementado con un día natural por cada año de servicio continuo hasta un tope de treinta días naturales. Para el cómputo de vacaciones el año será considerado como 1 de abril de un año hasta 31 de marzo en el año siguiente.

Personal de plantilla permanente que finalice sus servicios con la Empresa en o después de 30 de septiembre pueden disfrutar sus vacaciones completas como si hubieran estado al servicio de la Empresa durante todo el año.

Personal que entrara en servicio de la Compañía durante un año de vacaciones no tendrá derecho a vacaciones durante este año hasta que hayan completado seis meses completos y continuos de servicio (excluyendo periodo de prueba).

Las vacaciones pueden fraccionarse en dos o tres periodos, uno de los cuales habrá de tener como mínimo la mitad del derecho total.

Siempre que el mantenimiento del servicio lo permita, todo el personal puede disfrutar al menos la mitad de su derecho total durante el periodo de verano (junio a septiembre). La preferencia para elegir fechas para el disfrute de esta mitad de vacaciones será dado primeramente a los empleados de más antigüedad en la Empresa (y en caso de igualdad al que primero presente su solicitud). En años siguientes la preferencia será en sistema rotativo acordado entre Empresa y empleados para cada localidad.

Si el empleado durante el disfrute de las vacaciones sufre interinamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido

en dicho interinamiento o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

No es permitido dejar de tomarse las vacaciones correspondientes al año corriente para el disfrute en el año siguiente, ni tampoco se tomarán anticipadas.

La Empresa nunca pagará compensación monetaria al personal que no haya disfrutado el permiso dentro del año correspondiente, sino en el caso de cese durante el transcurso de un año. En estos casos pagará la parte proporcional al tiempo trabajado.

**Licencias.**—El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Dirección, quien resolverá sobre estas peticiones y su duración. La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización total del disfrute del periodo anual de vacaciones, no pudiendo utilizarse la licencia a dicho periodo. No es permitido solicitar billetes reducidos para uso durante licencias de este tipo.

La Empresa concederá licencia retribuida a los empleados que la soliciten en los casos siguientes:

##### 1. Dos días laborables:

a) Enfermedad grave, fallecimiento, entierro de cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político, abuelos y nietos.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del punto de residencia del empleado, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia.

b) Alumbramiento de esposa.

##### 2. Diez días naturales no interrumpidos para contraer matrimonio.

3. Un día laborable por razón de boda de hijos o hermanos, ampliable a dos si la boda se celebra en distinto lugar de la residencia habitual del empleado.

**Excedencias.**—La Compañía estudia con todo interés peticiones de excedencia de un mínimo de un año y un máximo de cinco años de algún empleado que lleva más de tres años de servicio. La situación de excedencia es sin derecho a retribución alguna y no cuenta en el cómputo de antigüedad.

Una empleada casada puede pedir excedencia de algún periodo hasta seis meses para contar desde la fecha de reincorporación al trabajo, según el artículo 166 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Compañía resolverá las peticiones discrecionalmente atendiendo las necesidades del servicio y las circunstancias de cada caso.

**Art. 12. PERSONAL FEMENINO. CASAMIENTO.**—De acuerdo con lo establecido en el Decreto número 2310/1970, de 20 de agosto, que aplica la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar entre las siguientes situaciones:

1. Continuar su trabajo en la Empresa.

2. Rescindir su contrato con percibo de una indemnización equivalente a una mensualidad de sueldo básico de su categoría por cada año completo de servicio no interrumpido, hasta el máximo de seis.

3. Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a tres. El reintegro se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de la baja por matrimonio; de acuerdo con la Empresa, podrá reintegrarse en categoría superior o inferior a la indicada.

La opción elegida tiene que ser notificada por escrito a la Empresa dentro de cuatro semanas de la fecha de la boda.

Cuando la mujer casada siga a su marido por cambio de residencia de éste, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional al que viniera desempeñando, si la Empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

**Art. 13. SERVICIO MILITAR.**—Personal masculino puede ingresar en la Empresa, en situación de exento de servicio militar o pendiente de efectuarlo. Por el periodo en que se encuentre en servicio militar:

i) El personal soltero no tendrá derecho a sueldo salvo en caso de que los deberes militares permitan la asistencia al trabajo de media jornada, entonces llevará derecho al sueldo completo.

ii) El personal casado tendrá derecho a sueldo básico solamente, salvo en caso de que asiste al trabajo de media jornada, entonces llevará derecho al sueldo completo.

En todos los casos la Empresa reserva el puesto de trabajo mientras el productor se encuentre prestando sus deberes militares.

En caso de movilización general o emergencia militar, las normas de este artículo quedan sin efecto y se aplicarán los Decretos del Gobierno sobre la materia.

**Art. 14. SUELDOS.**—Los empleados percibirán sus haberes por sueldos según las cantidades detalladas en el Acuerdo sobre Sueldos (anexo primero de este Convenio).

**Art. 15. TURNOS NOCTURNOS Y FESTIVOS.**—Se considera como horas nocturnas todas las que sean trabajadas entre las veintuna y las seis horas, y serán compensadas de acuerdo con las primas detalladas en el «Acuerdo sobre Sueldos».

Personal que trabajen entre las veintuna y las cinco horas, con extensión del turno hasta después de las seis horas, tendrán el derecho de contar las horas realmente trabajadas hasta las nueve horas como nocturnas.

Se considera como horas festivas algunas horas trabajadas entre las cero horas un minuto y las veintitrés horas cincuenta y nueve minutos en el domingo o en el día festivo (artículo 10), y serán compensadas de acuerdo con las primas detalladas en el «Acuerdo sobre Sueldos».

**Art. 16. PAGAS.**—El personal percibirá sus haberes:

- En concepto de sueldos en el penúltimo día de cada mes.
- En concepto de primas, etc., con el sueldo del mes siguiente a lo que pertenezca.

**Art. 17. ENFERMEDAD.**—El personal que no haya asistido al trabajo debido a enfermedad o lesión estará obligado a presentar comunicación escrita lo antes posible y siempre antes del tercer día de ausencia, dando detalles de la enfermedad o lesión y el nombre del Médico.

Es responsabilidad de cada empleado obtener y enviar a su inmediato superior los certificados de baja, alta, etc., de la Seguridad Social, dentro de los plazos señalados.

La presentación del certificado de baja por personal que lleva más de tres años en la Compañía puede ser aplazado hasta el séptimo día de ausencia.

El personal de plantilla percibirá:

1. Durante los primeros tres meses en la Compañía: Solamente las prestaciones de la Seguridad Social.

2. Con más de tres meses y menos de tres años en la Compañía: Las prestaciones de la Seguridad Social vigentes se completarán a cargo de la Compañía al sueldo completo durante tres meses y a la mitad de sueldo completo durante otros tres meses.

3. Con más de tres años en la Compañía: Las prestaciones de la Seguridad Social vigentes se completarán a cargo de la Compañía al sueldo completo durante seis meses.

4. Con más de cinco años en la Compañía: Las prestaciones de la Seguridad Social vigentes se completarán a cargo de la Compañía al sueldo completo durante seis meses y la mitad del sueldo completo durante los otros seis meses.

Una vez que uno de los derechos detallados en 2, 3 y 4 de este artículo ha sido disfrutado por un empleado, todos estos derechos quedan agotados y sin efecto hasta que el empleado haya trabajado efectivamente durante tres meses.

El personal temporero percibirá solamente las prestaciones de la Seguridad Social; asimismo, el personal de plantilla femenino fijo que esté ausente, de acuerdo con los artículos 166 y 167 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La ausencia del trabajo sin explicaciones aceptables a la Dirección se considerará como ausencia sin permiso y no se tendrá derecho a cobrar nada durante los días de ausencia.

La Dirección tendrá derecho a exigir certificados médicos en casos que estime necesarios, reembolsando al empleado por los gastos incurridos en obtener el certificado.

**Art. 18. TRASLADOS.**—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considera preciso un cambio de residencia al traslado de un puesto de trabajo de aeropuerto a otro en la ciudad o viceversa.

**Comisiones temporales de servicio.**—Un traslado que es previsto dure hasta un mes es considerado como comisión temporal de servicio, que será compensado con el derecho a percibir dietas en las cantidades publicadas en el Reglamento Interior de «B. E. A. España, Ltd.».

**Traslados de temporada.**—Un traslado que es previsto dure más de un mes, sin llegar a ser permanente, acordado libremente por parte del empleado, será compensado con una prima por gastos, que será fijada por acuerdo mutuo entre Empresa y empleado.

Esta prima será percibida desde el primer día del traslado y por el tiempo de duración del mismo.

**Traslados permanentes.**—Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador y es autorizado por la Empresa.

Se consideran traslados pactados aquellos que sean el resultado de la selección de una persona para cubrir una vacante que ha sido anunciada por medio de una noticia de vacantes.

Se considera traslado forzoso aquel en que la Empresa, por necesidades del servicio, designa la persona que ha de cubrir un puesto de trabajo, siempre que no exista personal voluntario que reúna las condiciones del mismo. Estos traslados no durarán más de dos años sin acuerdo del empleado, salvo los casos en que, previo expediente de crisis o reducción de plantilla, regimentariamente aprobado, fuese imposible reintegrar al empleado en situación de traslado forzoso a su lugar de origen.

Por traslados voluntarios no cobrará ninguna prima por traslado.

Por traslados pactados el empleado será recompensado con:

- Dietas, en las cantidades detalladas en el Reglamento de «B. E. A. España, Ltd.», durante los primeros catorce días.
- Provisión por parte de la Empresa de los pasajes al nuevo puesto para el empleado y personas de su cargo.
- Gastos de traslado de muebles y enseres (después de presentación de tres presupuestos).
- Un pago único, en compensación por trastornos, en las cantidades fijadas en el Reglamento Interior de «B. E. A. España, Ltd.».

Para traslados forzosos:

Además de los beneficios indicados para traslados pactados, la Compañía considera simpáticamente una ayuda suplementaria en casos individuales de dificultades durante los primeros meses del traslado.

**Art. 19. Cese.**—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- Niveles 1-7: Catorce días.  
Niveles 8-11: Un mes.

El incumplimiento de los plazos señalados ocasionará la pérdida de la totalidad de la parte proporcional de las pagas extraordinarias que de otra forma correspondían, tiempo de vacaciones no disfrutado y algunas gratificaciones variables que estén pendientes de pago a la fecha del cese, excepto en casos acordados entre Empresa y empleado.

**Art. 20. TRANSPORTE.**—La Empresa facilitará a aquellos empleados que presten sus servicios en aeropuertos medios de transporte entre ciudad y aeropuerto y vuelta por medio de vehículos propiedad de la Compañía, billetes de autobús, prima de transporte o similar, según las circunstancias locales. El término en la ciudad para estos viajes será normalmente la oficina de «BEA» en la ciudad.

**Art. 21. FALTAS Y SANCIONES.**—Las faltas se clasifican, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves la embriaguez ocasional, mostrada en el Centro de trabajo; de una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, falta de aseo y limpieza en general en la persona o en el uniforme, descuido en el empleo de herramientas o materiales propiedad de la Compañía y no comunicar los cambios de domicilio o baja por enfermedad.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina en el trabajo, la falta de atención al cliente, causándole perjuicios; la falta de respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados; la falta de trabajo, la falta repetida de puntualidad, la falta de tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique, la simulación de enfermedad o accidentes, el quebranto o la violación de secretos o reserva obligatorios, sin que se produzca grave daño a la Empresa; el realizar durante la jornada trabajos particulares, así como emplear para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización; abandono del trabajo sin justa causa, la imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa y, en general, la reincidencia en faltas leves y cuantas faltas fueran de características análogas a las mencionadas.

Se consideran faltas muy graves la embriaguez o blasfemia habitual, la falta de atención al cliente, causándole graves perjuicios, los trabajos por otra actividad similar sin autorización de la Empresa, los malos tratos de palabra y de obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados; el violar secretos de la Empresa cuando existen perjuicios para la misma, el causarse una lesión voluntaria y la disminución continuada del rendimiento de trabajo, el tráfico de divisas y contrabando y, en general, cuantos otros de esta índole que puedan ser cometidos por los empleados; asimismo, la reincidencia de las faltas graves.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso serán las siguientes:

**Por faltas leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Multa de hasta dos días de sueldo.

**Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Disminución o pérdida total del periodo de vacaciones.
- Multa de uno a seis días de haber.
- Suspensión de la progresión durante uno a dos años.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para la promoción.
- Amonestación pública.

**Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

Las sanciones, salvo caso de amonestación verbal, se notificarán por escrito al empleado, que puede presentar un pliego de descargo, que será considerado por la Dirección.

El derecho de sancionar las faltas leves prescribe al mes de su conocimiento por parte de la Empresa. Las faltas graves y muy graves, a los tres meses. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto sobre reincidencia en la Reglamentación vigente.

**Art. 22. Jubilación.**—Cuando el sueldo total de algún trabajador exceda en su cuantía de la tarifa base correspondiente para la Seguridad Social, se cotizará a la Mutualidad Laboral en una tarifa mejorada hasta el tope de:

**Seguridad Social:**

Grupo 3:	138.600 pesetas anuales.
Grupo 5:	111.300 pesetas anuales.
Grupo 7:	88.200 pesetas anuales.
Grupo 8:	87.600 pesetas anuales.
Grupo 9:	81.125 pesetas anuales.
Grupo 10:	76.650 pesetas anuales.

siempre que tal Entidad acepte tales cotizaciones como salario regulador a efectos de prestaciones. Por las remuneraciones en exceso de cotización al Mutualismo Laboral podrán beneficiarse los empleados de la póliza número 27.051/8, concertada por la Compañía con el Banco Vitalicio de España, contribuyendo cada empleado con el 4 por 100 de las mismas.

Para el personal en el empleo de «B. E. A. España, Ltd.» en 31 de mayo de 1970 la fecha de jubilación normal será el primer día de julio más próximo al cumplimiento de los sesenta y cinco años del asegurado.

En casos especiales, acordados entre Empresa y empleado, la fecha puede ser anticipada o retrasada, siendo obligatoria la jubilación el primer día del mes en que se cumplen los sesenta años.

Para el personal que ingrese en la Compañía en o después de 1 de junio de 1970 la jubilación será obligatoria en la fecha de jubilación normal, siendo el primer día de julio más próximo al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

**Art. 23. SUSTITUCIÓN DE REGLAMENTOS Y ACUERDOS ACTUALES.** El presente Convenio anula y deja sin efecto todo acuerdo o Reglamento con fecha anterior a la fecha del presente.

**Art. 24. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**—El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Nivel 1:	Botones.
Nivel 2:	Mozo, Peón.
Nivel 3:	Conductor, Auxiliar administrativo, operario aeronáutico oficial tercera.
Nivel 4:	Administrativo oficial segunda, Conductor (categoría especial).
Nivel 5:	Administrativo oficial segunda (especializado), operario aeronáutico oficial segunda.
Nivel 6:	Administrativo oficial primera, operario aeronáutico oficial primera.
Nivel 7:	Administrativo oficial primera (especializado), operario aeronáutico especialista-oficial primera, administrativo Jefe segunda.
Nivel 8:	Administrativo Jefe segunda (especializado), operario aeronáutico Jefe de Equipo.
Nivel 9:	Administrativo Jefe primera, operario aeronáutico Jefe de Sección.
Nivel 10:	Administrativo Jefe superior cuarto.
Nivel 11:	Administrativo Jefe superior tercero.

**Art. 25. TERMINACIÓN DE DERECHOS.**—Todos los derechos y privilegios cesarán en la fecha de terminación del empleo.

**Art. 26. FECHA DE EFECTIVIDAD.**—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1970 y su vigencia será de dos años.

**ANEXO NUM. 1 AL I CONVENIO COLECTIVO  
«B. E. A. ESPAÑA, LTD.»**

**Acuerdo sobre sueldos y remuneraciones**

El presente acuerdo tiene por objeto regular los sueldos y remuneraciones del personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo Sindical.

Este acuerdo con tal Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de la totalidad de los dos.

**Artículo 1.º** El personal de tierra de la Compañía, al que es de aplicación el Convenio, será retribuido por los conceptos señalados en este anexo.

**Art. 2.º RETRIBUCIONES FIJAS.**

- i) Sueldo base.
- ii) Pagas extraordinarias.
- iii) Prima de actividad.

i) El sueldo base será para cada nivel el siguiente:

Nivel 1:	3.125 pesetas al mes.
Nivel 2:	5.315 pesetas al mes.

Nivel 3:	5.780 pesetas al mes.
Nivel 4:	6.875 pesetas al mes.
Nivel 5:	7.345 pesetas al mes.
Nivel 6:	8.315 pesetas al mes.
Nivel 7:	9.065 pesetas al mes.
Nivel 8:	9.995 pesetas al mes.
Nivel 9:	10.780 pesetas al mes.
Nivel 10:	11.875 pesetas al mes.
Nivel 11:	12.905 pesetas al mes.

ii) Los empleados continuarán percibiendo, con carácter extraordinario, una gratificación en el 18 de Julio y otra en el 24 de diciembre de cada año.

A los efectos de la fijación de su importe, estas pagas consistirán en una mensualidad normal de cada empleado, i. e., sueldo básico, prima de actividad y premio de antigüedad.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

iii) La prima de actividad será para cada nivel la siguiente:

Nivel 1:	1.875 pesetas al mes.
Nivel 2:	3.185 pesetas al mes.
Nivel 3:	3.470 pesetas al mes.
Nivel 4:	4.125 pesetas al mes.
Nivel 5:	4.405 pesetas al mes.
Nivel 6:	4.985 pesetas al mes.
Nivel 7:	5.435 pesetas al mes.
Nivel 8:	6.005 pesetas al mes.
Nivel 9:	6.470 pesetas al mes.
Nivel 10:	7.125 pesetas al mes.
Nivel 11:	7.785 pesetas al mes.

**Art. 3.º OTRAS RETRIBUCIONES.**

- i) Premio de antigüedad.
- ii) Comidas fuera de casa.
- iii) Gratificación para puestos de especial cualificación.
- iv) Gratificación por turnos nocturnos.
- v) Gratificación por turnos festivos.
- vi) Horas extraordinarias.

i) El personal de plantilla permanente percibirá en concepto de premio de antigüedad un 6 por 100 desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1970, y un 7,5 por 100 desde el 1 de enero de 1971 en adelante del actual sueldo base de la categoría ocupada durante cada tres años de servicio en la Compañía, con un límite del 60 por 100.

En caso de cambio de categoría durante un trienio para:

a) A los trienios que terminen antes de 31 de diciembre de 1970 se aplicará el porcentaje al sueldo base medio durante los últimos doce meses del trienio.

b) A los trienios que terminen después de 1 de enero de 1971 se aplicará el porcentaje al sueldo base medio de los tres años.

ii) Aquellos empleados que por necesidades de servicio tengan que comer fuera de casa por prolongación de jornada o por realizar turnos que lo precisen serán compensados de acuerdo con las siguientes condiciones y con las dietas detalladas en el Reglamento de «B. E. A. España, Ltd.».

a) **Desayuno.**—Cuando el personal esté prestando servicios entre las cinco treinta y las seis cincuenta y nueve hora.

**Comida.**—Los empleados que estén trabajando en aeropuertos todo el periodo comprendido entre las trece treinta y las quince treinta horas. Los empleados que estén trabajando en oficinas de venta de billetes en turnos que no permiten una interrupción de dos horas o más para ir a comer en casa.

**Cena.**—Los empleados que estén trabajando en aeropuertos todo el periodo comprendido entre las veintiuna a las veintitrés horas.

En todos los casos el pago de una prima es condicional en el disfrute de una interrupción de media hora para el desayuno y de una hora, al menos, para la comida y cena dentro del turno, que no será computado como dentro de la jornada. En casos excepcionales, cuando el personal no pueda disfrutar del tiempo indicado por razones perentorias de las operaciones, las horas realmente trabajadas serán computadas como dentro de la jornada.

iii) **Puestos de especial cualificación.**—Los puestos encuadrados en niveles 8 al 11 pueden ser adscritos al régimen de puestos de especial cualificación. Corresponde exclusivamente a la Dirección la facultad normativa y de interpretación. Es competencia de la Dirección la inclusión de algún puesto en el sistema.

Es reconocido que la mayoría de los puestos en estos niveles son de mando, que de vez en cuando necesitan horas extraordinarias, turnos nocturnos, turnos festivos, trabajo intertemporal y otras cosas semejantes.

En el deseo de recompensar empleados incluidos en este régimen por los deberes indicados, la Compañía pagará un complemento en la cantidad detallada en el siguiente párrafo.

El complemento consiste de una cantidad fijada de acuerdo con el nivel ocupado y la valoración del puesto.

	Puestos valorados como categoría 1	Puestos valorados como categoría 2
	Pesetas al mes	Pesetas al mes
Niveles 8 y 9 .....	1.150	3.450
Niveles 10 y 11 .....	1.350	4.000

Una vez valorado algún puesto, la categoría puede ser cambiada por medio de nueva valoración, siempre que el puesto hubiese experimentado variaciones materiales.

El complemento se percibirá en doce pagas.

**Deberes.**—Las personas incluidas en el ámbito de las normas de puestos de especial cualificación aceptarán los deberes indicados sin derecho a más compensación que el complemento.

La norma de la Empresa sobre la inclusión de varios tipos de empleo en las distintas categorías será:

a) Incluir en categoría uno los Jefes de reservas, Representantes de ventas y similares, asimismo algún empleado de Contabilidad, siempre que sean encuadrados en niveles 8, 9, 10 y 11 e incluidos en el ámbito del Convenio.

b) Incluir en categorías dos los Jefes de tráfico y operaciones y Jefes de operarios aeronáuticos, siempre que sean encuadrados en niveles 8, 9, 10 y 11 e incluidos en el ámbito del Convenio.

iv y v) **Turnos nocturnos y festivos.**—Para cada hora trabajada por personal en niveles 1-7, por la noche o en turnos festivos, de acuerdo con artículo XV del Convenio, se pagan las siguientes cantidades según el nivel ocupado:

Nivel	Nocturno	Festivos
	Pesetas	Pesetas
1	14	17
2	24	30
3	26	32
4	31	39
5	33	41
6	37	47
7	41	51

vi) **Horas extraordinarias.**—(Niveles 1-7). Para cada hora extraordinaria trabajada por personal en niveles 1-7, de acuerdo con artículo IX del Convenio, se paga las siguientes cantidades según el nivel ocupado:

Nivel	Primeras tres horas en cada semana	Horas en exceso de 45 a la semana	
		Masculino	Femenino
1	35	40	52
2	60	84	90
3	65	91	97
4	78	109	117
5	83	116	124
6	94	131	141
7	102	143	153

Personal que cobren prima de antigüedad tendrán el derecho a aumentar las cifras arriba indicadas por el valor de tal prima de acuerdo con la legislación vigente.

Dado que «BEA» presta un servicio público de carácter permanente, siempre que a pesar de las previsiones tomadas exista imposibilidad de relevar al personal, éste se obliga a prestar sus servicios a continuación de la jornada hasta completar catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a este límite más que en dos jornadas seguidas o en diez alternativas a mes.

El personal que por necesidades perentorias del servicio sea requerido para incorporarse nuevamente al trabajo, una vez que ha cumplido la jornada de trabajo y abandonado, su servicio percibirá una prima de 500 pesetas más la prima de nocturnidad si es de noche o 250 pesetas si es de día en concepto de compensación por las inconveniencias, además de ser compensadas con horas libres por las horas trabajadas.

Art. 4.º Las siguientes tablas serán aumentadas en un cinco por ciento con efectividad el primer día de enero 1971.

Artículo II-i) Sueldos bases.

Artículo II-ii) Prima de actividad.

Artículo III-iv) y v) Compensación para horas nocturnas y festivos.

Artículo III-vi) Compensación para horas extraordinarias.

Art. 5.º El presente acuerdo anula y deja sin efecto todo acuerdo o Reglamento con fecha anterior a la fecha del presente.

Art. 6.º El presente acuerdo entrará en vigor en todos los aspectos el primer día de julio de 1970 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1971.

Art. 7.º Las mejoras económicas que se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellos que tuviese introducido la Compañía hasta la fecha. Asimismo servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

#### Disposición transitoria

Se acuerda liquidar todos los efectos económicos en el período enero 1970 a 31 mayo 1970, mediante la aplicación de las tablas de sueldo base y prima de actividad que figuran en el artículo II de este acuerdo, a la que añadirá el premio de antigüedad.

Durante dicho período solamente se percibirá en adición a los que realmente ha cobrado durante el mismo las diferencias de sueldo base, prima de actividad y premio de antigüedad, con expresa exclusión de conceptos tales como diferencias por horas extraordinarias, dietas, gratificaciones varias, etc.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 4 de noviembre de 1970 por la que se dispone la inscripción en el Registro de la Propiedad Industrial de la contramarka nacional «Spania», creada por Decreto 866/1970, de 18 de marzo.

Ilmo. Sr.: Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 866/1970, de 18 de marzo, del Ministerio de Comercio, que crea la contramarka nacional «Spania» para la propaganda comercial genérica de las exportaciones y para la promoción comercial de los sectores acogidos a la Ordenación Comercial Exterior, y a los efectos de conseguir su protección dentro del ámbito de la propiedad industrial,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Que por el Registro de la Propiedad Industrial se proceda a la inscripción en el mismo y mediante las correspondientes anotaciones en los libros y ficheros de la Sección de Marcas, de la contramarka nacional «Spania», creada por el Decreto 866/1970, de 18 de marzo, del Ministerio de Comercio, para la propaganda comercial genérica de las exportaciones y para la promoción comercial de los sectores acogidos a la Ordenación Comercial Exterior.

Segundo.—En virtud de lo dispuesto en el artículo segundo del Decreto antes mencionado, por el Ministerio de Comercio, previo informe del Registro de la Propiedad Industrial, se ha establecido como diseño de la contramarka nacional «Spania» el siguiente: una etiqueta en rojo en cuyo centro figura la palabra «Spania» en letras amarillas en un rectángulo con fondo negro, y en la parte inferior de la etiqueta dos cintas con los colores de la bandera nacional, conforme al modelo que ha continuación se inserta.

