

urgente, otras tantas unidades del Colegio público de Educación General Básica «Gerardo Diego», dado el deficiente estado de la edificación y por la peligrosidad que supone para el alumnado.

Segundo.—Ordenar la iniciación del procedimiento de modificación del planeamiento vigente en el término municipal de Getafe para llevar a cabo la construcción proyectada, conforme a la tramitación establecida en el texto refundido de la Ley del Suelo.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos previstos en los artículos 44 y 56 de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, significándose que, contra el antedicho acuerdo, se podrá interponer recurso de reposición para ante el Consejo de Ministros y en el plazo de un mes, como previo al recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses y ante el Órgano correspondiente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 10 de julio de 1983.—El Subsecretario, Baltasar Aymerich Corominas.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

24580 *ORDEN de 8 de julio de 1983 por la que se concede la autorización definitiva al Centro privado de Formación Profesional de primer grado «Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos», de Lardero (La Rioja).*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente presentado por don Miguel Arza Reyes, representante del Instituto Nacional de Servicios Sociales, titular del Centro privado de Formación Profesional de primer grado «Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos», de Lardero (La Rioja), en solicitud de autorización definitiva;

Teniendo en cuenta que el citado Centro obtuvo la autorización previa con fecha 3 de febrero de 1983, y que reúne los requisitos y condiciones legalmente establecidos en el Decreto 1855/1974, de 7 de junio (Boletín Oficial del Estado de 10 de julio), así como los informes y propuesta, de la Dirección Provincial en sentido favorable,

Este Ministerio ha resuelto conceder la autorización definitiva como Centro privado de Formación Profesional de primer grado al «Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos», de Lardero (La Rioja), del que es titular el Instituto Nacional de Servicios Sociales, con capacidad para 120 puestos escolares, y las siguientes enseñanzas, a partir del curso académico 1983/84: Rama Administrativa y Comercial, profesiones Administrativa y Comercial. Rama Electricidad, profesiones Electricidad y Electrónica.

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

Madrid, 8 de julio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

24581 *ORDEN de 11 de julio de 1983 por la que se autoriza la transformación de una unidad de Pedagogía Terapéutica en un Gabinete de Logopedia en el Centro de Educación Especial «Barajas» de Madrid.*

Ilma. Sra.: Visto el expediente incoado por la Junta de Promoción Educativa del Instituto Nacional de Asistencia Social (INAS), proponiendo que una de las unidades de Pedagogía Terapéutica del Centro de Educación Especial «Barajas» (código número 28010734), de su dependencia, ubicado en la carretera de Aragón, kilómetro 14, de Madrid, sea transformada en un Gabinete de Logopedia;

Resultando que el expediente ha sido tramitado por la Dirección Provincial del Departamento en Madrid, que se han unido al mismo los documentos exigidos y que ha sido informado favorablemente por la Inspección de Educación Básica del Estado, División de Planificación y la propia Dirección Provincial;

Teniendo en cuenta que en todos los documentos se justifica la necesidad de la variación de la composición actual del Centro de Educación Especial mencionado,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Autorizar la transformación de una unidad de Pedagogía Terapéutica en un gabinete de logopedia en el Centro de Educación Especial «Barajas» (código número 28010734), ubicado en la carretera de Aragón, kilómetro 14, de Madrid.

Segundo.—Con la transformación autorizada por esta Orden, la constitución del Centro queda como sigue: Ocho unidades de

Pedagogía Terapéutica, un Gabinete de Logopedia y Dirección con curso, con una capacidad de 96 puestos escolares.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de julio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilma. Sra. Directora general del Instituto Nacional de Educación Especial.

24582 *ORDEN de 18 de julio de 1983 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en 29 de octubre de 1982, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Rosa Domínguez Gallego.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por doña Rosa Domínguez Gallego, contra la resolución de este Departamento de fecha 22 de junio de 1981, la Audiencia Nacional, en fecha 29 de octubre de 1982, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que estimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Emilio García Fernández, en nombre y representación de la demandante doña Rosa Domínguez Gallego frente a la demandada Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogada contra la resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 22 de junio de 1981, por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra otra de la Dirección General de Personal de referido Ministerio de 18 de junio de 1980, a las que la demanda se contrae; debemos declarar y declaramos, no ser conformes a derecho ambas resoluciones recurridas, por lo que se anulan, debiendo en su lugar la Administración demandada reconocer primero, de forma inequívocamente expresa, a la hoy recurrente la puntuación que realmente le corresponda, habida cuenta de los fundamentos expuestos en el considerando primero de esta sentencia, y, en su caso, con arreglo a dicha puntuación, declarar el derecho de la hoy demandante a ocupar plaza en el concurso restringido de actual referencia; todo ello sin hacer expresa declaración de condena en costas, respecto de las derivadas en el actual proceso jurisdiccional.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia, en sus propios términos.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 18 de julio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24583 *RESOLUCION de 10 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo de la sucursal española de la Empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad del Estado».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la sucursal española de la Empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad del Estado», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de julio de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal el día 21 de julio de 1983.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 10 de agosto de 1983.—El Director general, P. D. (Resolución de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Productividad y Seguridad e Higiene en el Trabajo, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de la sucursal española de la Empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad del Estado».

TEXTO DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE LA SUCURSAL ESPAÑOLA DE LA EMPRESA AEROLINEAS ARGENTINAS, SOCIEDAD DEL ESTADO.

CAPITULO PRIMERO

De las disposiciones generales

Artículo 1.- El presente Convenio se concierne entre la sucursal para España de "AEROLINEAS ARGENTINAS", con domicilio social actual en la calle de Princesa, número 12, de Madrid, España, y el personal que presta sus servicios en la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre ambas partes.

Artículo 2.- Este Convenio es de aplicación a todo el personal fijo o de plantilla contratado por la sucursal de "AEROLINEAS ARGENTINAS" en territorio español, quedando excluido el personal que recibe la denominación de "destacado", con independencia de que su contratación se haya producido en Argentina u otro país, el cual se registrará por sus propios acuerdos con la Empresa.

Se excluyen del presente Convenio, las personas citadas en el artículo 1º, apartado 3, y en el artículo 2, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (en adelante denominada "Estatuto de los Trabajadores").

Este Convenio se aplica a todos los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos o establezca en el futuro en territorio español.

Artículo 3.- La duración del presente Convenio será de 2 años, contados desde el 1 de enero de 1983, a cuya fecha se retrotraen sus efectos, permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre de 1984, salvo que expresamente se señale otra cosa.

Artículo 4.- El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes efectuada con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de su extinción.

La denuncia del Convenio se efectuará mediante comunicaciones dirigidas a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 5.- Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, así como para la interpretación del presente Convenio, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión Mixta o Paritaria de Vigilancia. Esta Comisión estará compuesta por un Vocal titular y un Vocal suplente por cada parte, nombrados por la Empresa y por el Comité de Empresa.

Artículo 6.- Constituyendo un todo orgánico el presente Convenio, las partes intervinientes se obligan mutua y recíprocamente al estricto cumplimiento de su totalidad.

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio entrase en vigor cualquier otro de carácter general que hubiere de aplicarse a todas las Empresas de aeronavegación extranjeras y a su personal, se entenderá que el presente Convenio integrará el de carácter general en todo aquello que favorezca al personal de la Sucursal para España de AEROLINEAS ARGENTINAS.

Artículo 7.- Competen a la Empresa, exclusivamente, la facultad de organización del trabajo, de gestión técnica, de administración y explotación, así como el mando, que ejercerá a través de los canales jerárquicos establecidos o que se establezcan.

Competen al Comité de Empresa las facultades que la legislación vigente le reconozca en cada momento.

CAPITULO II

Del personal

SECCION I.

Clasificación profesional

Artículo 8.- El personal se integrará, en función de la actividad a desarrollar, en las secciones, niveles y categorías contenidos en el anexo que se adjunta al presente Convenio.

La correlación de los distintos niveles con los sectores empresariales, la nomenclatura funcional de cada uno de ellos y las categorías, se expresan igualmente en dicho anexo. Anualmente, la Empresa publicará el escalafón del personal.

Artículo 9.- Las clasificaciones y nomenclaturas contenidas en el anexo mencionado en el artículo anterior, tienen carácter meramente enunciativo-descriptivo. Por consiguiente, la Empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que lo requieran las necesidades del servicio, y siempre sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores.

SECCION II

Contratación e ingreso

Artículo 10.- La contratación o ingreso del personal, tanto fijo como eventual, se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales de general aplicación, las disposiciones de la Empresa y las específicas que se determinan en este Convenio.

Artículo 11.- El ingreso en plantilla se efectuará por el nivel 1, en adelante nivel de entrada para todo el personal, excepto para la categoría de botones, previa superación de las pruebas de aptitud y demás requisitos que fije la Dirección de la Empresa. Para el examen de los candidatos a ingreso, la Dirección de la Empresa podrá nombrar un Tribunal, compuesto por el número de miembros que determine, uno de los cuales será libremente designado por el Comité de Empresa, y podrá levantar acta cuando lo crea conveniente, a fin de informar al indicado Comité, a los fines de lo dispuesto en el artículo 21. El Tribunal deberá integrarse en caso de que resulte posible, con personal que ostente, como mínimo, un nivel superior al de la vacante o puesto de trabajo a cubrir.

En el caso de que la Empresa no designara Tribunal, lo comunicará así al Comité de Empresa, e informará en todo caso a éste del ingreso que se produzca, en su caso.

Artículo 12.- Cumplidas las previsiones del vigente Estatuto de los Trabajadores, y de las restantes disposiciones que resultan de aplicación, con respecto a la contratación de trabajadores, podrán optar al ingreso en la Empresa, la viuda, los huérfanos, los hijos y los hermanos de los trabajadores y de los jubilados de la Empresa.

Artículo 13.- Todos los ingresos de personal en la Empresa quedarán sometidos a un periodo de prueba, con los efectos legales consiguientes, que en ningún caso podrá exceder del estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Si cualquier empleado o trabajador de la Empresa quisiera concurrir a examen de ingreso por tratarse de plaza correspondiente a nivel superior al que ocupa, podrá hacerlo, aunque no poseyese los títulos o certificados de especialización que la Empresa exigiese en general, a los que se equiparará su carácter de empleado de plantilla, salvo que para ejercer la función de la plaza que pretendiese fuera preceptivo legalmente poseer titulación oficial.

Artículo 15.- La Empresa podrá solicitar de sus empleados la realización de trabajos de categoría inferior a los que vengán desempeñando, cuando existan necesidades del servicio o por otros motivos análogos imprevisibles. En todos los casos, los trabajos deberán circunscribirse a los comprendidos dentro del mismo grupo a que pertenezca el empleado que haya de realizarlos y su duración no será superior a treinta días ininterrumpidos. Los trabajadores afectados por lo aquí dispuesto continuarán percibiendo íntegramente su retribución habitual, sin merma alguna ni disminución por ningún concepto.

Artículo 16.- El trabajador que, por necesidades del servicio, hubiera de desempeñar cargo de categoría superior a la que ostenta, será retribuido con arreglo al mismo, siempre que hubiese de ejercer tal función por periodo superior a 6 días de servicio continuos, y su designación deberá hacerse siempre por escrito a través del Jefe inmediato. Transcurridos que fueren 3 meses, se considerará la plaza vacante, debiendo procederse a cubrirla de acuerdo con las normas que deban aplicarse a tenor del presente

ta-Convención, salvo que la vacante se hubiere producido por enfermedad, accidente de trabajo, licencias o razones del servicio, en cuyo supuesto el reemplazante sólo tendrá derecho a percibir la diferencia de haberes precedentemente señalada durante el tiempo que dure la ausencia del titular.

SECCION III

Ascensos

Artículo 17.- Se establece, como principio, el derecho del trabajador a ascender de puesto y categoría, cumpliendo con las condiciones y en los términos regulados en esta Sección.

Artículo 18.- La permanencia del personal en cada nivel, durante el tiempo que a continuación se señala, dará derecho al ascenso al nivel superior en las condiciones que también se indican a continuación:

- 1.- De la categoría de "Botones" al nivel 1, permanencia de tres años en la indicada categoría.
- 2.- Del nivel 1 al nivel 2, permanencia de dos años en el nivel 1.
- 3.- Del nivel 2 al nivel 3, permanencia de tres años en el nivel 2.
- 4.- Del nivel 3 al nivel 4, permanencia de cuatro años en nivel 3.

Al cumplimiento de los plazos señalados en los párrafos 1, 2, 3 y 4 anteriores, será evaluado por la Empresa el desempeño del cargo y la evolución del personal afectado. De ser satisfactorio el resultado de esta evaluación, pasará al nivel inmediato superior.

En caso contrario, continuará en el nivel en que se encuentre hasta que alcance la evaluación requerida, hecho que podrá comprobarse transcurridos 6 meses desde la primera evaluación. El Comité de Empresa visará las evaluaciones que efectúa la Empresa y comunicará su opinión a ésta.

El cómputo de los plazos de permanencia en cada nivel, a efectos del ascenso regulado en este artículo, comienza a contarse desde el 1 de enero de 1981, con independencia de la antigüedad en la Empresa del personal afectado.

Artículo 19.- Las vacantes que se producen, o los puestos de trabajo que se creen, a partir del nivel 5 (incluido éste) serán cubiertos mediante los procedimientos siguientes:

1.- Mediante examen de competencia entre el personal de cualquier sector que lo solicite, y que cuente con una antigüedad mínima en la Empresa de siete años para acceder a los niveles 5 y 6, de diez años para acceder a los niveles 7 y 8 y de quince años para acceder a los niveles 9 y 10. En caso de igualdad de puntos entre los postulantes que concursaren, se adjudicará la plaza al personal más antiguo en la Empresa, y en el caso de que subsistiere la igualdad, al trabajador de mayor edad.

2.- Solamente si, aplicados los procedimientos anteriores, la plaza no pudiera ser cubierta, se recurrirá a convocatoria libre en los términos de la Sección II anterior.

Los exámenes de competencia para los ascensos contemplados en este artículo, se efectuarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 20.- Los aspirantes formalizarán por escrito su pretensión de ascenso, dentro del plazo que establezca el anuncio de la vacante, acompañado de certificación expedida por el Comité de Empresa, alegando cuantos méritos y circunstancias abonables crean convenientes y acrediten documentalente.

Artículo 21.- Si el miembro designado por el Comité de Empresa para integrar el Tribunal no estuviere conforme con la decisión empresarial, levantará el acta correspondiente, y procederá a la remisión de dicha acta al Comité de Empresa, para que éste proceda legalmente.

Artículo 22.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, sin necesidad de que existan vacantes o de que se creen nuevas pla-

zas, la Empresa podrá ascender libremente al personal sin sujeción a los procedimientos dispuestos en esta Sección, oyendo previamente al Comité de Empresa.

Artículo 23.- Cualquier divergencia que se suscitase en la aplicación de los procedimientos inherentes a la cobertura de vacantes, precedentemente señalados, será resuelta, en primer término, entre Empresa y Comité de Empresa. Si no hubiera acuerdo se resolverá la diferencia por los sistemas establecidos en el Convenio o en las normas generales.

Artículo 24.- Todo trabajador tiene derecho a que se le reconozca la categoría propia del trabajo que realiza. Cuando el trabajo de una persona no encaje exactamente en ninguna categoría, tendrá derecho a aquella categoría que más se parezca a las funciones de trabajo que realiza. El reconocimiento de la categoría se hará voluntariamente por la Empresa o por la Inspección de Trabajo.

SECCION IV

Formación Profesional

Artículo 25.- La Empresa, teniendo en cuenta la creciente complejidad tecnológica que afecta especialmente a la aeronavegación en la totalidad de los servicios que la componen, ha de exigir a su personal la continua renovación y afianzamiento de sus conocimientos, competencia y experiencia, a cuyo efecto impartirá, mediante personal docente adecuado, cursos de formación y especialización cuando resulte necesario.

Artículo 26.- La asistencia a estos cursos podrá ser declarada obligatoria para el personal a que afecten las materias sobre las que hayan de versar y al que se convocará "ad hoc".

Artículo 27.- Al personal asistente a los cursos se le proveerá, una vez finalizados, del certificado de aprobación del mismo, si lo hubiere conseguido.

Artículo 28.- La asistencia a los cursos declarados obligatorios se computará a todos los efectos como jornada laboral normal. Si los cursos hubieran de celebrarse en el extranjero, la asistencia será de libre aceptación por el trabajador. Los cursos celebrados fuera de la residencia habitual del trabajador darán lugar a la percepción de las dietas correspondientes.

SECCION V

Vacaciones

Artículo 29.- Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de 30 días naturales y continuos de vacaciones anuales retribuidas, salvo el personal que contase con quince años de antigüedad en la Empresa, que gozará de 30 días hábiles, entendiéndose por inhábiles los días domingos y festivos.

El trabajador que no alcance un año de servicio en la Empresa, tomará de vacaciones la parte proporcional que le corresponda.

Artículo 30.- La concesión de las vacaciones al personal se hará utilizando el sistema rotativo. Todo trabajador tendrá derecho, al menos, a disfrutar de un periodo de quince días, coincidiendo con la época estival o de Navidades. Aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia para disfrutar parte de sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de sus hijos. El personal podrá fraccionar sus vacaciones en tres periodos, pero en este caso sólo podrá ejercitarse la prioridad rotativa para el periodo de mayor duración.

Lo dispuesto en este artículo se entiende en tanto en cuanto sea compatible con las necesidades del servicio y éstas lo permitan.

Artículo 31.- Antes del 15 de enero de cada año, el personal, a través del conducto jerárquico correspondiente, manifestará las fechas que elija para el disfrute de sus vacaciones en el mismo año. Antes del 1 de marzo de cada año, la Empresa hará público el cuadro vacacional aprobado en todos sus centros de trabajo para el debido conocimiento del personal.

Las diferencias que puedan surgir entre la Empresa y su personal, con respecto a la determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones, serán sometidas y resueltas por una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes del Comité de Empresa y otros dos nombrados por la Empresa.

Siempre que no se perjudique el servicio, la Empresa podrá acceder a la modificación del período de vacaciones concedido a cualquier trabajador, si éste lo solicitase con treinta días de antelación, al menos, al disfrute prefijado.

Artículo 32.- Salvo el caso previsto en el último párrafo del artículo anterior, las fechas de vacaciones señaladas a cada trabajador no podrán modificarse, excepto en caso de fuerza mayor. Se entenderá que existe fuerza mayor en casos de enfermedad, accidentes, bajas inesperadas o ceses definitivos de personal del mismo sector, o cualquier otro caso de entidad análoga.

Artículo 33.- Si durante el disfrute de las vacaciones sufre el trabajador internamiento clínico o enfermedad que le retuviera en cama, lo notificará a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acaecimiento del hecho, con el fin de que se tengan por no disfrutados los días interrumpidos por tales hechos. La Empresa deberá compensar estos días íntegramente cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del mismo año. Ocurrido lo previsto en este artículo, el trabajador deberá probar fehacientemente el hecho a satisfacción de la Empresa.

SECCION VI

Incapacidades, enfermedades y licencias.

Artículo 34.- El trabajador declarado incapacitado, total o parcialmente, para el desempeño de la misión que tenía asignada, será destinado a ocupar otro puesto de trabajo, concurriendo:

- Que su incapacidad le permita realizar otros trabajos.
- Que se halle habilitado adecuadamente para el desempeño de la función que se le pueda designar.
- Que exista vacante en relación con lo determinado en el apartado anterior.

Artículo 35.- Si al producirse la declaración de incapacidad se dieran las circunstancias consignadas en los apartados a) y b) precedentes, pero no lo previsto en el apartado c), el incapacitado será considerado excedente forzoso en expectativa durante el plazo máximo de diez años, contados desde la fecha de su declaración de incapacidad.

Si durante el transcurso de dicho plazo se produjese vacante en los términos establecidos en el dicho apartado c), será cubierta por el incapacitado, previo inexcusable examen médico satisfactorio a que deberá someterle la Empresa.

Artículo 36.- De igual modo se entenderá como incapacidad laboral del trabajador, a los efectos normativos anteriores, la de los conductores al servicio de la Empresa a los que se hubiere retirado el permiso de conducción, ya por accidente, ya como consecuencia del examen regular de continuidad de aptitud que deben efectuar, o por cualquier otra causa.

En todos estos casos, exclusivamente para el personal de conductores fijos en la plantilla con una antigüedad mínima de dos años en "AEROLINEAS ARGENTINAS", la Empresa procurará asignarle otro puesto de trabajo análogo que tenga igual categoría y retribución económica y para cuyo desempeño se halle adecuadamente habilitado. En general, no será aplicable lo dispuesto en el presente artículo si la retirada del permiso de conducción fuese consecuencia de responsabilidad penal declarada por los Tribunales de Justicia o por disposición o sanción legal administrativa. Los casos particulares serán sometidos al Comité de Empresa para su consideración.

Artículo 37.- En los casos de enfermedad o accidentes, la Empresa abonará a los empleados una prestación complementaria entre la reconocida por la Seguridad Social y la retribución total fija correspondiente en todo momento al nivel del empleado enfermo o accidentado. La duración de esta prestación complementaria no podrá exceder del límite máximo de 18 meses.

Artículo 38.- La existencia y calificación de la enfermedad o accidente deberán justificarse adecuadamente ante la Empresa. El trabajador se obliga a subrogar a la Empresa, en caso de accidente, en cuantos derechos y acciones indemnizatorias le correspondiesen ante o contra la persona o personas causantes si las hubiere, de la situación descrita en el artículo anterior. La indemnización de daños que en virtud de esta subrogación se obtuviese se atribuirá a la Empresa si su importe fuese menor o igual a los que a ésta se hubieren ocasionado. La cantidad que excediese se pondrá a seguido a disposición del trabajador.

Artículo 39.- El personal de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones de aplicación, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a licencia retribuida en los casos y por el tiempo que se expresa a continuación:

- Durante quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.
- Durante dos días, que podrá ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en función de la distancia y de los medios de transporte, en los casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- Durante dos días por fallecimiento de hermanos políticos, ampliables a cuatro días naturales si fuera necesario realizar desplazamientos, en las condiciones señaladas en el apartado anterior.
- Durante un día por matrimonio de hijos o hermanos, ampliable a dos si fuera preciso realizar desplazamientos, en las condiciones del apartado b) anterior.
- Durante un día, por traslado de su domicilio habitual, ampliable a dos días si el nuevo domicilio se encuentra en municipio distinto del anterior.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y por el establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Todo ello en las condiciones y supuestos legales.

En los supuestos no previstos en este artículo, se aplicará lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones de obligado cumplimiento.

Artículo 40.- Con la mayor antelación posible, el trabajador pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato el hecho que diere motivo a la licencia retribuida. La Empresa podrá exigir al trabajador, posteriormente, la justificación oportuna.

Artículo 41.- Serán justificadas, con goce de haberes, las ausencias en que deba incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la Empresa con la antelación posible y justificando, en todo caso, la certeza del motivo alegado y el tiempo que demandó su cumplimiento.

Artículo 42.- Cualquier trabajador podrá solicitar licencia retribuida por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, según establezcan las disposiciones que resulten de aplicación.

Artículo 43.- Podrán solicitarse ampliaciones de tiempo en cualquier licencia retribuida, a las que libremente podrá acceder la Empresa teniendo en cuenta los motivos que se aleguen y las necesidades del servicio. Si no se accediese, podrá el trabajador ampararse en lo dispuesto en el artículo de este Convenio, prescindiendo del preaviso en él fijado y sin exceder de cinco días naturales los que tomase como ampliación sin retribución.

SECCION VII

Excedencias

Artículo 44.- Los trabajadores de plantilla, con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia sin sueldo ni retribución alguna, por tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. La petición será formulada por escrito y dirigida a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación a la fecha deseada para el inicio de la excedencia. La

Dirección, deberá contestar por escrito dentro de dicho mes, interpretándose su silencio como autorización.

Artículo 45.— Las excedencias que hubieren de concederse a los trabajadores para el desempeño de cargos públicos no tendrán limitación de tiempo y alcanzarán hasta un mes siguiente al cese en el cargo para el que hubieren sido nombrados. Estas licencias no dan derecho a retribución, pero el tiempo de su duración será computado a efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 46.— La concesión de excedencias se comunicará al solicitante dentro del mes siguiente a la fecha de la solicitud, sin que la Empresa venga obligada a concederlas en número superior al 20 por 100 de la plantilla de cada sector, categoría profesional o especialidad.

Se exceptúan, y tendrán por consiguiente el carácter de forzosas, las excedencias que deban producirse por razones de cargos públicos, servicio militar obligatorio o movilización militar.

Artículo 47.— El trabajador que hubiera obtenido excedencia, sea cual fuere el tiempo de ella, podrá solicitar su reingreso en la Empresa con anterioridad al vencimiento de la que hubiera sido concedida.

Si lo hiciera dentro de los seis primeros meses, contados desde la fecha de su concesión, se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo, si éste se encontrase vacante. Si hubiese sido cubierto con trabajador eventual, se reincorporará al cumplirse el tiempo por el que éste hubiese sido contratado. Si no fuera posible cumplir la precedente norma, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 48.— Cumplido lo previsto en el párrafo primero del artículo precedente, el empleado que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialidad. A falta de vacante de esta categoría y especialidad, el empleado podrá optar por ocupar la primera vacante que se produzca en las categorías inferiores con el sueldo asignado a cada una de ellas, pasando a ocupar automáticamente la primera vacante que se produzca en la categoría en que se hallaba al pasar a la situación de excedencia.

Si transcurrido un mes desde el vencimiento del plazo de excedencia concedida al empleado, éste no notificase a la Empresa su deseo de reincorporarse a la misma, se entenderá que renuncia a tal derecho, y causará baja definitiva con resolución del contrato laboral y pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Artículo 49.— El trabajador, con la antigüedad establecida en el artículo 44 y si las razones del servicio a juicio de la Empresa lo hicieran posible, tendrá derecho a obtener licencia sin retribución, la que deberá requerirse por escrito y con treinta días de anticipación. Estas licencias serán de catorce días por año y podrán tomarse fraccionadamente.

Artículo 50.— El personal que hubiese de prestar servicio militar obligatorio o que tuviese que incorporarse en caso de movilización militar, disfrutará de licencia durante el tiempo reglamentario que dure su permanencia en el Ejército, y recibirá el 50 por 100 de la retribución total que hubiese percibido el mes inmediatamente anterior a su incorporación. Si sus obligaciones militares le permitiesen realizar su trabajo en la Empresa durante media jornada, al menos, percibirá la totalidad de su retribución. El tiempo de permanencia en filas se computará a los empleados, a todos los efectos de antigüedad, ascensos, etc.

El tiempo que dure la licencia a que se refiere el presente artículo y el tiempo de duración de las excedencias a que se refiere el artículo 45 no se computarán a efectos de los ascensos contenidos en el artículo 18, ya que el tiempo de permanencia en cada nivel, citado en dicho artículo, se refiere a prestación efectiva de servicios.

Artículo 51.— Los trabajadores en situación de excedencia o licencia por razón de desempeño de cargos públicos, o cumplimiento del servicio militar obligatorio, o incorporación por movilización, serán reincorporados en su función y categoría en la Empresa si lo solicitan dentro del mes siguiente a la cesación de su situa-

ción, aún cuando no existiera vacante, por aplicación del principio de reserva de plaza contenido en las disposiciones legales vigentes.

SECCION VIII

Ceses y jubilaciones

Artículo 52.— El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito utilizando la vía jerárquica correspondiente, con un mínimo de quince días anteriores al cese pretendido. El superior jerárquico que recibiera el escrito notificadorio devolverá al interesado su duplicado expresando la fecha de su recepción con su firma. El incumplimiento del plazo que en este artículo se señala acarreará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que le correspondiesen, tiempo de vacaciones no disfrutado y cualesquiera otras gratificaciones variables.

Artículo 53.— Entre los trabajadores en edad próxima a la de su jubilación y la Empresa podrá pactarse, mediante la indemnización correspondiente en cada caso, la jubilación anticipada, entendiéndose que, en caso de llegar a un acuerdo satisfactorio, dichos trabajadores renuncian a toda actividad laboral en "AEROLINEAS ARGENTINAS", dando por extinguido su contrato de trabajo.

CAPITULO III

De la jornada laboral

SECCION I

Jornada ordinaria

Artículo 54.— La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en invierno y 36 horas en verano, distribuidas de lunes a sábado, salvo en aquellos departamentos que tengan otra distribución pactada con la Empresa, y para los sectores asignados a los servicios del aeropuerto, en los que la jornada se distribuirá durante 6 días a la semana.

La jornada de verano, durante 1983, estará comprendida entre el 13 de Junio y el 18 de Septiembre. En 1984, comenzará el 11 de Junio y terminará el 16 de Septiembre.

Artículo 55.— El personal, atendiendo y reconociendo las características particulares de la actividad de "AEROLINEAS ARGENTINAS" se obliga a aceptar las jornadas y horarios de trabajo establecidos por la Empresa, así como sus modificaciones, en función de las necesidades operativas, comerciales, técnicas y, en general, derivadas del servicio, todo ello con sujeción a la legislación vigente.

El personal, en función de las necesidades del servicio determinadas por la Empresa, en la sucursal y oficinas establecidas en territorio español, se integrará, a efectos de la jornada laboral, en los turnos enunciativos siguientes:

- 1.- Jornada fraccionada.
- 2.- Jornada continuada diurna.
- 3.- Jornada continuada rotativa diurna-nocturna.
- 4.- Jornada continuada rotativa diurna.

Es jornada fraccionada la que se presta con interrupción de la tarea laboral en los términos y condiciones previstos en los artículos 59 y siguientes de esta sección.

Es continuada diurna o nocturna, la que se presta sin solución de continuidad durante el día o durante la noche, total o parcialmente.

Se entiende por jornada continuada rotativa diurna-nocturna la tarea que realizará el personal alternando sucesivamente semanas u otros periodos regulares de tiempo en jornada laboral diurna con sucesiva siguiente en jornada laboral nocturna, rotando, por consiguiente, el personal total adscrito a este tipo de servicio.

Es jornada continuada rotativa diurna la que realiza el personal alternando sucesivamente semanas u otros periodos regulares de tiempo en jornada laboral diurna por la mañana con jornada laboral diurna por la tarde, rotando el personal adscrito a este tipo de servicio.

Es trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiuna horas y las seis de cada día.

Artículo 56.- El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo y dedicado a él. Por consiguiente, el tiempo dedicado al transporte, ascó, cambio de indumentaria etc., quedan fuera del cómputo de la jornada. Se hará público por la Empresa el horario laboral que, con sujeción a lo establecido en el artículo 55, afecte al personal.

Artículo 57.- En su caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 6 de la Orden de 10 de febrero de 1958 o legislación vigente sobre plus de distancia, referente a la computación del horario de transporte.

Artículo 58.- Dado que la Empresa presta un servicio público, todo el personal de atención directa a aeronaves y servicios complementarios ligados al vuelo estará obligado a prestar sus trabajos en domingos y días festivos.

Artículo 59.- La jornada fraccionada no podrá interrumpirse, en ningún caso, por tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro. La duración de los periodos de trabajo no podrá ser inferior a dos horas ni superior a la marcada como jornada máxima en el presente Convenio.

Artículo 60.- Los fraccionamientos de jornada estarán comprendidos entre las seis y las veintiuna horas, sin que en ningún caso se pueda fraccionar la jornada en los turnos de trabajo que queden comprendidos entre las veintiuna y las seis horas.

Artículo 61.- Si la Empresa, por no conceptuar necesaria la asistencia o permanencia del trabajador en sus funciones habituales, relevase a éste, total o parcialmente, de su presencia durante la jornada laboral prevista, en el horario que le resultare aplicable, y el trabajador aceptara voluntariamente la propuesta de la Empresa las horas no trabajadas se percibirán en base al valor de la hora ordinaria, sin los complementos o pluses que pudieran resultar inherentes en el caso de que el trabajo se hubiera efectuado. Por consiguiente, al no poder ser, por ningún concepto ni en modo alguno, permutado el horario establecido para la Jornada Laboral normal, el personal que preste sus servicios fuera del que le correspondiera será retribuido en todo caso por el concepto cuya aplicación proceda.

Artículo 62.- Los servicios a prestar con motivo de vuelos programados ya regulares, ya excepcionales, en días francos o festivos, que se cancelasen por cualquier razón haciendo innecesaria la prestación de los servicios del personal correspondiente, no alterarán en modo alguno la retribución total que habrían debido percibir los trabajadores afectados si no se les hubiera cancelado el servicio, a menos que tal cancelación sea comunicada al personal afectado con cuarenta y ocho horas mínimas de antelación.

SECCION II

Horas extraordinarias

Artículo 63.- "AEROLINEAS ARGENTINAS" y su personal de plantilla de su sucursal para España, teniendo en cuenta las acciones ejercitadas por las autoridades laborales españolas, y guiados por el mismo ánimo de cooperación y colaboración con la legislación vigente, acuerdan mantener una postura de contención eficaz en cuanto a prestar su trabajo en horas extraordinarias, postura motivada y dirigida para la mitigación del paro laboral existente en España. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, además de las definidas en el art. 10 de la O.M. del Ministerio de Trabajo de 1 de Marzo de 1983 (BOE 7-3-83), las que se detallan en los artículos siguientes de este Convenio.

Artículo 64.- El trabajo a realizar en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor, hechos imprevistos, demoras de vuelos, casos de emergencia, necesidad perentoria, averías de aviones o instalaciones, vuelos especiales y ausencias del personal por cualquier causa, en cuyos casos la aceptación de la realización de horas extraordinarias será obligatoria para el personal, en reconocimiento de la actividad específica que desarrolla AEROLINEAS ARGENTINAS,

consistente en la prestación de un servicio público, siempre dentro de los topes que señalen las disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 65.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior y en razón de que AEROLINEAS ARGENTINAS presta un servicio público de carácter permanente, siempre que a pesar de las previsiones tomadas exista imposibilidad de relevar al personal, este se obliga a prestar sus servicios a continuación de la jornada normal, hasta que se haya remediado la causa que imposibilitó su relevo y se produzca éste.

Artículo 66.- Son horas extraordinarias todas las trabajadas por el personal en exceso sobre la jornada normal establecida para el trabajador afectado, bien sean por continuación ininterrumpida de la jornada laboral, por incorporación previa a ésta, o bien se realicen fuera de dicha jornada.

SECCION III

Descanso Laboral

Artículo 67.- Siguiendo la normativa legal, se declara observable, como mínimo, el descanso laboral obligatorio establecido o por establecer en normas jurídicas referibles a francos semanales (hoy día y medio ininterrumpido) o domingos, según corresponda, y festivos.

Artículo 68.- Aquellos trabajadores que, por razones de servicio, deban realizar su trabajo en domingo, no lo harán durante dos consecutivos, a cuyo efecto deberá en lo posible establecerse el turno rotativo procedente.

Artículo 69.- El trabajo realizado en días festivos que no sean franco semanal se abonará con un recargo del 75 por 100 para todo el personal, teniendo el trabajador derecho a sustituirlo por un día franco, para cuyo goce deberá avisar a la Empresa con diez días de antelación; sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar modalidades distintas al respecto.

El trabajo realizado en días domingos por el personal de aeropuerto, dentro de su turno normal, no es considerado extraordinario si dicho personal disfruta de su descanso semanal en el transcurso de la semana. El trabajo realizado por el personal en el transcurso del día asignado para su descanso semanal se considera extraordinario y se abonará con un recargo del 100 por 100, salvo que haya acuerdo entre Empresa y trabajador para sustituirlo por un día franco compensatorio.

En aquellos sectores de atención directa a la aeronave en que, por necesidades del servicio y las características especiales de la labor a desarrollar, la Empresa no pudiera conceder el franco semanal en un plazo razonable (quince días), el trabajador afectado percibirá un recargo del 100 por 100 y tendrá un descanso de veinticuatro horas cuando las circunstancias del servicio lo permitan. El mencionado compensatorio, cuando no se dé la circunstancia anterior, podrá ser acumulado a la licencia anual reglamentaria.

Artículo 70.- El descanso interjornada laboral tendrá, como mínimo la duración establecida por la legislación vigente, siendo en la actualidad de doce horas consecutivas.

CAPITULO IV

De la retribución del trabajo

SECCION I

Normas generales

Artículo 71.- La retribución del trabajo se hará efectiva a todo el personal de la sucursal para España de AEROLINEAS ARGENTINAS en su lugar de trabajo, y dentro de los cinco últimos días de cada mes natural en el que haya sido devengada, refiriéndose la hoja liquidatoria mensual al último día del mes.

Artículo 72.- Las horas extraordinarias se abonarán dentro de los quince primeros días del mes siguiente a aquel en que se hubieran acreditado con la correspondiente hoja especificativa liquidatoria.

Artículo 73.- El personal afecto al presente Convenio Colectivo percibirá, en sus correspondientes casos, las retribuciones siguientes, que se exponen en el anexo unido a este Convenio.

- a) Salario base
- b) Complementos salariales.
- c) Otras percepciones.

Al personal integrado en los niveles 7 a 10, ambos inclusive, del anexo del presente Convenio, en razón de su labor directiva, se le unifican todos los conceptos retributivos antes señalados, en el sueldo base, con excepción del complemento de antigüedad que lo continuarán percibiendo. En consecuencia, no son de aplicación a dicho personal los aspectos del Convenio relativos a jornada de trabajo, horas extraordinarias y restantes complementos salariales de cualquier tipo que, con la excepción de la antigüedad se entienden comprendidos en el sueldo base y remunerados así los conceptos a que se refieren.

SECCION II

Salarios y complementos salariales.

Artículo 74.- El personal percibirá en concepto de sueldo, el correspondiente al nivel en que se halle encuadrado, con los complementos salariales que para cada caso se establezcan.

Artículo 75.- El trabajador percibirá un complemento de antigüedad, consistente en el 1 por 100 del salario base por cada año de servicio en la Empresa.

Artículo 76.- Al personal comprendido en este Convenio que acredite conocimientos del idioma mediante examen realizado por la Empresa a satisfacción, y deba utilizarlos para el desempeño de sus cometidos, se le reconocerá una gratificación mensual de la siguiente cuantía:

a) Al que pase escritos o mensajes sin tener que hablar el idioma: 1.506 pesetas (la Empresa determinará por sectores las personas que, a su juicio, resulten imprescindibles para realizar las tareas mencionadas en este inciso).

b) Al que hable con fluidez cualquiera de los idiomas, inglés, francés, alemán o italiano, 3.053 pesetas.

c) Al que hable con fluidez y escriba correctamente cualquiera de los idiomas inglés, francés, alemán o italiano, 4.068 pesetas.

La Empresa se reserva el derecho de verificar anualmente que el personal comprendido en este artículo mantenga los conocimientos de idiomas por los cuales se le abona la gratificación establecida.

Artículo 77.- El personal que prestaba sus servicios en el Aeropuerto de Barajas con anterioridad al 1 de enero de 1979, seguirá percibiendo las mismas cantidades que recibía en aquella fecha por el concepto de Plus de Intemperie, con los valores absolutos señalados en cada caso. Estas cantidades, no sufrirán en el futuro ninguna modificación quedando congeladas.

No existe el denominado Plus de Intemperie, como concepto retributivo en AEROLINEAS ARGENTINAS, ya que los sueldos pactados en el presente Convenio tienen en cuenta la realización del trabajo en dichas condiciones, en los puestos de trabajo afectados.

Artículo 78.- El personal que por razones de conveniencia de la Empresa tenga jornada partida durante todo el año percibirá una gratificación mensual de 5.103 pesetas. Todas las horas trabajadas entre las veintiuna y las seis se abonarán con un recargo, en concepto de plus nocturno, del 40 por 100 sobre su valor ordinario. Se abonarán también con el mismo recargo, y por igual concepto, las horas que se cumplan a partir de las seis, si concluida la jornada normal el personal debe continuar en servicio.

El porcentaje correspondiente a nocturnidad será acreditable proporcionalmente al trabajador que tenga programada jornada nocturna alternada o fija por horario oficial de la Empresa en los casos de inasistencia del trabajador al turno nocturno debido a enfermedad o disfrute de licencia anual.

Artículo 79.- El personal que desempeñe el puesto de Cajero, o los designados por la Empresa como llevadores de Cajas auxiliares o Revisores de las mismas, percibirán por el concepto de quebranto de Caja, las siguientes compensaciones mensuales:

- a) Cajero principal: 1.805 pesetas.
- b) Cajeros auxiliares: 883 pesetas.

Artículo 80.- Los trabajadores percibirán, con carácter extraordinario, una gratificación de una mensualidad en cada uno de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, pagadera dentro de la primera quincena de los meses de marzo y julio y de los 5 días inmediatamente anteriores al 24 de diciembre, respectivamente.

Por excepción, durante el año 1983 la paga extraordinaria de marzo se abonará en la siguiente forma: la mitad dentro de los primeros quince días del mes de marzo, y la otra mitad conjuntamente con los haberes del mes de junio.

A los efectos de la fijación de su importe, estas gratificaciones consistirán en una mensualidad, que comprenderá la retribución total percibida por el trabajador en el mes inmediatamente anterior, sin otras excepciones que las correspondientes a lo que se le hubiese podido abonar o viniese percibiendo por el concepto de horas extraordinarias y el régimen de protección a la familia. Al personal ingresado en el transcurso del año, o alcesado durante el mismo, se le abonará las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual se considerarán las fracciones del mes como mes completo.

Artículo 81.- Las horas extraordinarias serán retribuidas con los recargos que a continuación se indican, aplicados sobre valor de la hora ordinaria:

1.- Con el 75 por 100 en los casos que siguen:

- a) Las trabajadas a continuación de la jornada normal.
- b) Las trabajadas para sustituir a empleados que se encuentren ausentes por vacaciones, enfermedad o cualquiera otra causa.

2.- Con el 100 por 100 en los casos que siguen:

- a) Las horas extraordinarias trabajadas en el día de descanso semanal, entendiéndose por tal el que se haya establecido en el horario de trabajo respectivo.
- b) Las horas extraordinarias trabajadas inmediatamente antes del inicio de la jornada normal.
- c) Las horas extraordinarias trabajadas cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada laboral normal, y encontrándose fuera del lugar de trabajo, sea requerido para reincorporarse a éste, excepto que la convocatoria al trabajo se efectúe bajo el supuesto previsto en este mismo artículo, apartado 1 b), en cuyo caso la retribución correspondiente será la señalada en dicho apartado.

En todos los supuestos anteriores, se harán efectivas las horas extraordinarias realmente trabajadas, salvo en los previstos bajo el número 2, apartados a) y c) de este mismo artículo, en los que se abonará una hora más.

Artículo 82.- Cualquier caso análogo no previsto, o cuya calificación pudiera dar lugar a dudas sobre la aplicación de los criterios determinantes de la conceptualización de las horas extraordinarias para su inclusión en cualquiera de los apartados señalados en el artículo anterior, se interpretará y resolverá en el sentido de aplicar el concepto económico más favorable al trabajador.

Artículo 83.- A las horas extraordinarias solamente se les podrá aplicar el concepto definidor de su cuantía que proceda. Por consiguiente, cada uno de los consignados son exclusivos y excluyentes de los demás, sin que exista posibilidad alguna acumulativa.

Artículo 84.- A fin de no coartar la decisión de las partes, y para aquellos casos en que mutua y recíprocamente lo consideren más conveniente, la Empresa y el trabajador podrán concertar por escrito la compensación de horas extraordinarias trabajadas por días completos libres para el trabajador que hubiere prestado aquellas. Se establece únicamente como limitación a observar inexcusablemente

te en estos casos, la de que la proporcionalidad en la compensación habrá de ser como mínimo la siguiente:

a) Cada hora extraordinaria trabajada con recargo del 75 por 100 compensará una hora cuarenta y cinco minutos de jornada normal.

b) Cada hora extraordinaria trabajada con recargo del 100 por 100 compensará dos horas de jornada normal.

El día o días libres que resulten de las compensaciones efectuadas a tenor de lo dispuesto en el presente artículo, podrán también libremente acordar la Empresa y el trabajador que su disfrute se verifique cuando convengan o que se añadan como complementarios al periodo de vacaciones que corresponda.

SECCION III

Otras percepciones

Artículo 85.- Se considerarán otras percepciones las siguientes:

- Diets
- Compensación por comidas.
- Compensación por uso vehículo propio.

Artículo 86.- Los desplazamientos fuera del lugar de residencia habitual del trabajador por razón de comisión de servicio, habrán de ser compensados, abonándose la cantidad reglamentariamente establecida y que recibe el nombre de dieta.

Artículo 87.- A los efectos del cálculo de la compensación de gastos que implica, la dieta diaria se desglosará:

- 50 por 100 para alojamiento y desayuno.
- 25 por 100 para el almuerzo.
- 25 por 100 para la cena.

Por consiguiente, los mencionados porcentajes serán abonados cuando no se haya cumplido el día completo de desplazamiento.

Artículo 88.- El personal que sea requerido por la Empresa para trasladarse a prestar servicio eventualmente fuera del lugar de residencia, a más de 50 kilómetros, percibirá en concepto de dietas las cantidades que se fijan a continuación:

- Dietas nacionales: 5.000 pesetas diarias
- Dietas extranjeras: Las que rijan en la Empresa, en su momento, en el país donde la misión se cumple.

Artículo 89.- El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para reparación de aviones, o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta que la Empresa tenga establecida para cada uno de los países donde la comisión se cumple, según la categoría, si esta misión se cumple en territorio extranjero. Cuando el desplazamiento se efectúe en otro medio que no sea el avión, a más de 50 kilómetros del centro de trabajo, será también de aplicación lo indicado anteriormente, y la Empresa abonará, además, los gastos de desplazamiento.

Artículo 90.- La Empresa proveerá al personal en comisión de servicio fuera de su asiento habitual, del transporte que considere necesario para realizar su desplazamiento. Cuando el transporte se efectúe en avión, lo será con espacio en firme.

Artículo 91.- Las dietas del personal que deba desplazarse deberán abonarse anticipadamente en cuantía que cubra previsoriamente los días de desplazamiento calculados, más un 25 por 100. El personal, a su regreso, procederá de inmediato a efectuar la liquidación correspondiente de la provisión de fondos recibida.

Artículo 92.- La Empresa abonará las comidas a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de su jornada o por realizar turnos especiales, de acuerdo con el calendario que fija este artículo. La Empresa satisfará, por cada comida, una cantidad equivalente al precio del plato del día de un restaurante de tres tenedores, según calificación del organismo oficial competente, por el valor medio de tres restaurantes de la zona. Para el año 1983, y

con efectos desde el 1 de Agosto de 1983, la cantidad que se satisfará por cada comida es de 350 Ptas. Esta cantidad se revisará para el año 1984 mediante acuerdo entre las partes.

Dicho abono se efectuará al personal de la ciudad que, habiendo comenzado el servicio antes de las quince horas, deba continuar en su puesto de trabajo después de la hora indicada, así como al que habiendo comenzado el servicio antes de las veintuna horas deba continuarle más allá de las veintifés horas.

El abono de la comida en forma habitual y continuada será incompatible con la percepción, también en forma habitual y continuada, de la gratificación mensual por jornada fraccionada o partida.

Aún cuando la Empresa estableciese acuerdos con establecimientos dedicados a estos menesteres, se pagará al personal afectado a solicitud del mismo, las cantidades resultantes establecidas anteriormente.

Procederá el pago del desayuno, cuando el personal esté prestando servicios o los finalice a las siete horas y no comience su trabajo a la hora citada. En los turnos de trabajo en que proceda el pago del desayuno, se entregará al empleado la cantidad de 95 Ptas.

El abono de comidas para el personal del aeropuerto, procederá en los siguientes casos:

- Desayunos: Cuando el personal esté prestando servicio o finalice el mismo a las siete horas, y no comience su trabajo a la hora citada.
- Almuerzos: Cuando el personal esté prestando servicios a las catorce horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.
- Cenas: Cuando el personal esté prestando servicio a las veintidos horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.

Los horarios para la realización de las comidas, en general y salvo pacto en contrario, serán los siguientes:

- Desayunos: Entre las siete y las nueve horas.
- Almuerzos: Entre las trece y las quince horas.
- Cenas: Entre las veinte y las veintidos horas.

El personal efectuará las comidas en forma rotativa y por turnos, de manera que en ningún momento se perjudique el servicio o se produzca un abandono del sector correspondiente. El personal afectado a los sectores del aeropuerto que esté prestando servicio a las 2 horas y prevea continuarlo, al menos, hasta las 6 h., percibirá la cantidad de 120 Ptas., en concepto de ayuda para café, en cada una de las jornadas en las que se dé el supuesto indicado, y ello a partir de la fecha de firma de este Convenio.

Artículo 93.- Al personal en comisión de servicio, fuera de su asiento habitual, que posea vehículo propio y lo utilice para su desplazamiento a requerimiento de la Empresa, percibirá de ésta en concepto de compensación por uso de ese vehículo propio, el importe del 40 por 100 del valor de un litro de gasolina súper (96 octanos) por Kilómetro recorrido.

Artículo 94.- Al personal de promotores que disponga de vehículo propio y sea requerido por la Empresa para utilizarlo en sus desplazamientos diarios dentro del radio de acción de su asiento habitual, la Empresa le abonará 200 litros de gasolina súper 96 octanos mensualmente.

Artículo 95.- La Empresa facilitará al personal que preste sus servicios en el aeropuerto medios de transporte al centro de trabajo y viceversa, tanto para el comienzo como para el término del horario de trabajo. Los puntos de partida, ruta, paradas intermedias, llegadas y horarios de todo ello habrán de establecerse con cumplimiento de las Ordenes de 10 de Febrero de 1.958 y 4 de Junio del mismo año, sobre plus de distancia y transporte.

Entre las cero y las siete horas, el personal deberá ser trasladado, desde o hasta su domicilio. No obstante, la Empresa podrá optar por abonar al personal el importe equivalente al coste de un taxi.

El personal que presta sus servicios en el aeropuerto, y que se desplace por sus propios medios, percibirá mensualmente, en concepto de compensación, el importe de 75 litros de gasolina súper de

96 octávos, teniéndose así por cumplida la obligación de la Empresa de proveer transporte.

CAPITULO V

De la seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 96.- La Empresa mantendrá los ambientes y lugares de trabajo, así como el material para efectuar el mismo, en las óptimas condiciones de seguridad e higiene, recogiendo al efecto cuantas informaciones sean necesarias o convenientes para la consecución de tal propósito, las cuales se canalizarán a través del Comité de Empresa.

Artículo 97.- Serán de observancia general por la Empresa cuantas disposiciones generales, provinciales y locales se hallen vigentes y afecten a los centros de trabajo de la Empresa en España, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

CAPITULO VI

De la previsión y bienestar social

Artículo 98.- De conformidad con las disposiciones vigentes en el régimen respectivo de 1 de enero de 1967, se abonarán las prestaciones familiares establecidas en el mismo y en la cuantía que corresponda según la situación de cada trabajador, consolidándose el punto a razón de 340 pesetas con 40 céntimos para aquellos trabajadores que revistesen en plantilla en la fecha antedicha, y aplicándose al resto el sistema de plusas de cargas familiares.

Artículo 99.- Se mantendrá el actual seguro de asistencia sanitaria concertado con una Entidad dedicada a la especialidad, incluyendo en la póliza la prestación en caso de accidente de tráfico.

Artículo 100.- La Empresa se obliga a mantener con el Montepío de Loreto, u otra Entidad aseguradora de similares condiciones, una póliza de seguro para cada trabajador que cubra las indemnizaciones que procedan para los casos enumerados a continuación:

- a) Muerte o invalidez total.
- b) Invalidez parcial.
- c) Jubilación.

El porcentaje de cobertura de las primas que deban pagarse se distribuirán en cada caso de la siguiente manera: Empresa, 80 por 100, trabajador, 20 por 100. La Empresa, antes de verificar con cierto alguno, recabará del trabajador la previa aceptación.

Artículo 101.- Con el fin de cubrir las contingencias que se deriven de accidentes de trabajo, la Empresa continuará prorrogando la contratación del seguro con OGESA para todos sus empleados, garantizándoles una indemnización por muerte o invalidez hasta veintidós sueldos de la categoría que el trabajador posea en el momento de contratar la póliza, entendiéndose para el caso de muerte, salario base, y un porcentaje a determinar con la graduación correspondiente para el caso de invalidez. Este seguro será complementario del obligatorio vigente y del señalado en los referidos párrafos anteriores.

Artículo 102.- El personal de la sucursal Madrid y las agencias de venta dependientes de ésta, en uso de su licencia anual, tendrá derecho a utilizar durante el período de validez normal de los respectivos billetes, que a estos efectos se fija en un año, las franquicias de pasaje que se mencionan en los párrafos siguientes:

- a) Con una antigüedad de uno a ocho años, los beneficiarios podrán utilizar los servicios de la red intereuropea. A partir de los ocho años de antigüedad las franquicias de aplicación a toda la red empresarial. En lo que hace a la red doméstica de AEROLINEAS ARGENTINAS, estos servicios podrán ser utilizados con un año de antigüedad.
- b) A los fines de aplicación del presente régimen, entendiéndose por grupo familiar el constituido por cónyuge, hijos, hijastros, padres. La franquicia se extenderá a un hermano para el caso del personal soltero o viudo.
- c) Los miembros del grupo familiar a quienes corresponda viajar

en las condiciones establecidas en este régimen podrán realizar el viaje sin el titular y sin que este pierda su derecho a hacer uso del mismo con posterioridad.

d) Si el personal no pudiera hacer uso de sus vacaciones por razones de servicio, los miembros de su grupo familiar podrán viajar en las condiciones establecidas en este régimen tantas veces como licencias se adeuden al titular.

e) Los pasajes que se otorguen serán válidos para viajes de ida y regreso, en clase económica y sujetos a disponibilidad de espacio.

f) En caso que el personal no pueda embarcar en una escala o sea desembarcado en una intermedia por su condición de pasajero sujeto a disponibilidad de espacio y por tal causa exceda los días de licencia acordados, los días que median entre la finalización de su licencia y el reintegro a sus tareas serán considerados con carácter de licencia extraordinaria sin goce de sueldo, previa verificación de la autoridad de la escala correspondiente.

Cualquier cuestión relacionada con la concesión de billetes de pasaje en uso de licencia no considerada en el presente artículo será resuelta según lo establecido en el Digesto Administrativo de AEROLINEAS ARGENTINAS.

El personal podrá utilizar asimismo las franquicias emergentes de los convenios interlineales suscritos con otras líneas aéreas.

El personal jubilado gozará de las mismas franquicias que en todo momento le sean reconocidas en el Digesto Administrativo de la Empresa (Casa Central).

Artículo 103.- En el caso de cumplirse los extremos previstos en el Art. 4º del Acuerdo Interconfederal 1983 (cláusula de revisión salarial), la Empresa acepta negociar la factibilidad de una revisión salarial, para cuya viabilidad se tendrán especialmente en cuenta la situación económica general de la Compañía y el cumplimiento de los objetivos de producción fijados a la sucursal Madrid por la Gerencia Comercial.

A todo evento, y frente a la fórmula establecida en el citado art. 4º, se entiende que el aumento de salarios pactado para 1983 es del 11,68 %, por lo que no resultará necesaria negociación de revisión salarial alguna en el caso de que el I.P.C. al 30 de septiembre de 1983 no supere el 9,75 %.

La diferencia entre el 12,50 % y el 11,68 %, esto es el 0,82 % tendrá el carácter de adelanto a cuenta de la revisión, en caso que ésta -por permitirle los condicionamientos mencionados en el

primer párrafo de este artículo- pudiera concretarse. En caso que así sucediera, el crecimiento salarial resultante será absorbido y compensado, hasta su concurrencia, por el referido 0,82 %.

En enero de 1984 se revisarán los salarios pactados en este Convenio, en el porcentaje que se acuerde entre la Empresa y el Comité de Empresa. Las negociaciones se iniciarán en el indicado mes de enero, y los efectos de la revisión acordada se retrotraerán al día 1 de dicho mes.

Artículo 104.- El crédito de horas mensuales reconocido a los miembros del Comité de Empresa por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores podrá acumularse en las condiciones de dicho artículo.

NIVEL	FUNCIONES Y SECTORES	CATEGORIAS Profesionales	SUELDOS	NOTAS
Botones	BOTONES TODOS LOS SECTORES	Botones	33.903	1.- Todas las funciones indicadas son meramente enunciativo-descriptivas. La Empresa no esta obligada a tener cubiertas todas las plazas descritas.
1	AUXILIAR	Ofic. de 2ª	79.496	
2	AUXILIAR ESP.	Ofic. de 1ª	89.501	2.- Los sueldos se expresan en pesetas mensuales. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán según establecen los artículos respectivos.
3	EMPLEADO	Ofic. de 1ª	97.222	
4 a 4 b	EMPLEADO ESP.	Jefe de 3ª	110.925 113.861	3.- Las categorías laborales son las mismas que actualmente se atribuyen a cada empleado, que se mantienen a <u>Título personal, con independencia de la función.</u>
5	SUPERVISORES	Jefe de 2ª	116.689	
6	JEFATURAS	Jefe de 1ª	126.041	4.- Las funciones a desarrollar por cada empleado son las mismas que actualmente vienen desarrollando, con independencia de la categoría.
7	2º JEFE CONTADURIA/2º JEFE DE BASE JEFES DE VENTAS BOM/BIO/ICG	Jefe de 1ª	171.390	
8	JEFE DE VENTAS	Jefe de 1ª	180.525	
9	JEFE ADMINISTRATIVO	Jefe de 1ª	186.289	
10	JEFE COMERCIAL	Jefe de 1ª	197.707	

24584

RESOLUCION de 11 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa «Entel, S. A.», y su personal.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Entel, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General con fecha 28 de julio de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal el día 19 de julio de 1983.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 11 de agosto de 1983.—El Director general, P. D. (Resolución de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Productividad y Seguridad e Higiene en el Trabajo, Francisco Javier Ugarte Ramirez.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «Entel, S. A.», y su personal.