

CATEGORIAS	SAL. BASE	PIDR. CONT.	RENTA. CONT.	PLUS ACTA.	PLUS EXTRA.	TOTAL PERCEPC.	VALOR E. PROFESION.
<b>ADMINISTRATIVAS</b>							
Ases. Orga. C	22.573	32.882	35.455	10.332	166.365	976.347	584
Ases. Orga. B	22.573	32.882	35.455	9.866	166.365	943.541	517
Ases. Orga. A	22.573	32.882	35.455	4.793	166.365	899.898	488
Relacionado Proye.	27.855	42.563	70.418	37.147	211.254	1.502.522	824
Relacionado 1º	26.210	38.505	64.715	15.160	194.145	1.152.645	632
Relacionado 2º	25.283	35.646	60.929	9.596	182.787	1.029.719	564
Colaborador	22.573	32.882	35.455	9.264	166.365	943.522	517
<b>ASPIRANTE APROV. OMBE. DE TRABAJO</b>							
Aspirante 17 años	14.063	28.986	42.349	7.455	127.077	724.695	397
Aspirante 16 años	14.063	22.796	36.859	5.325	110.577	617.182	330
<b>TECNICAS DE TALLER</b>							
Jefe de Taller	26.462	48.186	76.646	60.737	229.944	1.078.902	1.030
Maestro de Taller	26.465	41.210	67.675	43.085	203.025	1.533.175	841
Encargado C	25.150	37.099	62.249	42.259	186.747	1.441.634	790
Encargado B	25.150	37.099	62.249	32.940	186.747	1.389.805	729
Encargado A	25.150	37.099	62.249	21.971	186.747	1.197.337	656
<b>PERSONAL TECNICO OTORGADO</b>							
Ingeniero	32.323	50.671	90.994	51.716	272.982	1.995.502	1.089
Perito y Apar. C	31.620	56.583	88.203	16.330	264.609	1.519.834	833
Perito y Apar. B	31.620	56.583	88.203	6.992	264.609	1.407.782	772
Perito y Apar. A	31.620	56.583	88.203	4.260	264.609	1.374.936	754
Maestro Industrial	27.189	41.444	68.633	35.875	205.899	1.460.748	801
Graduado Social	28.462	45.209	71.671	30.800	221.013	1.475.466	809
<b>PERSONAL COMERCIAL</b>							
Delegado e Jefe S.	33.548	39.938	73.486	50.000 (Conts.)	220.458	1.702.890	933
Jefe e Imp. Vent.	30.353	36.743	67.096	50.000 (Conts.)	201.288	1.606.440	881
Viaj. e Visitador	24.612	40.103	64.715	40.000 (Conts.)	194.145	1.451.606	796
Prof. Ofic. 1º D (requerid., mont.)	22.898	26.093	48.991	24.495	146.973	1.029.401	564
Prof. Ofic. 1º B (requerid., mont.)	22.898	26.093	48.991	19.170	146.973	965.469	529
Prof. Ofic. 1º A (requerid., mont.)	22.898	26.093	48.991	13.845	146.973	901.534	494
Prof. Ofic. 2º C (requerid., mont.)	21.300	24.495	45.795	12.780	137.385	840.779	461
Prof. Ofic. 2º B (requerid., mont.)	21.300	24.495	45.795	10.890	137.385	815.186	447
Prof. Ofic. 2º A (requerid., mont.)	21.300	24.495	45.795	8.520	137.385	789.165	433

8785

**RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Caja de Ahorros Vizcaína.**

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de julio de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.946, promouvo por Caja de Ahorros Vizcaína, sobre desestimación cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor.

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Caja de Ahorros Vizcaína, contra la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de once de marzo de mil novecientos ochenta y tres, en cuanto tal Resolución sólo en parte estima el recurso de alzada formulado contra la de la Secretaria General del Fondo de Garantía Salarial, de fecha dos de noviembre de mil novecientos ochenta y dos, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Confirmar y confirmamos tal Resolución, por su conformidad a derecho, en cuanto a las motivaciones impugnatorias de la misma ahora examinadas se refiere.

Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

8786

**RESOLUCION de 8 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima» (AVIACO), y su personal de tierra.**

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la Compañía «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima», y su personal de tierra, recibido en esta Dirección General de Trabajo entre los días 7 y 13 de febrero de 1985, suscrito por la representación de la citada Empresa y su personal de tierra el día 6 de febrero de 1985;

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, 8 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de la Compañía «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima» (AVIACO) y su personal de tierra.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIACION Y COMERCIO, SOCIEDAD ANONIMA» (AVIACO) Y SU PERSONAL DE TIERRA**

El presente Convenio lo firman en Representación de la Compañía: D. Juan Carrato Rodríguez, D. José Ledesma Salgués y D. Bernardo Prieto Mar y en Representación de los Trabajadores: D. Javier Carranza Sánchez, D. Manuel Carranza Sánchez, D. Ricardo Castro Valdome, D. José Cebasa Hernández, D. José Cuesta Ogarón, D. Manuel Fernández Lafos, D. Bernardo Hernández Corduras y D. Juan José Riera Font por UGT y D. Manuel Aranda Atucha, D. Vicente Ferrandiz Insa y D. Luis Hernán Barbuena, No Afiliados.

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1: AMBITO TERRITORIAL.**— El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y, en él, todos los Centros de Trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro.

**ARTICULO 2: AMBITO PERSONAL.**— El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados como personal de Tierra de plantilla en AVIACION Y COMERCIO, S.A. (En lo sucesivo, AVIACO).

Quedan excluidas las personas cuya actividad se limite pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero.

El personal contratado fuera del territorio español, se regirá por las normas especiales de cada país. El contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas del Convenio, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido pacto distinto (retribuciones, horas extraordinarias, jornada, etc.).

**ARTICULO 3:** Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1985, salvo en aquellos conceptos que tengan señalado expresamente una fecha distinta al efecto, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1986. Este Convenio será prorrogable por la tácita, por períodos de doce meses, si, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1985. Las cuantías de estos conceptos que regirán para 1986, deberán negociarse de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional.

**ARTICULO 4:** El personal que, estando en plantilla como Administrativo el 1º de Enero de 1972, percibiese una gratificación por veintinueve, la seguirá percibiendo durante la vigencia de este Convenio.

Esta percepción se conservará "ad personam" en tanto no considere la Dirección necesaria la utilización de uniforme, que sería costeado por la Empresa.

Asimismo, los empleados que tuviesen concedidos los complementos por el Plus de Cargas familiares hasta el 1º de Enero de 1970, con tinarán percibiéndolo.

**ARTICULO 5:** El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

**ARTICULO 4:** Cuando la interpretación del texto del Convenio se pregunte a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable a los empleados.

La aplicación de este principio tiene lugar en el caso descrito, pero no cuando las partes entiendan claras soluciones contrapuestas, en cuyo caso se trasladarán a la Comisión Interna para su resolución.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION Y PARTICIPACION

**ARTICULO 7:** La organización práctica y técnica del trabajo en AVIACO, es facultad de la Dirección de la Empresa.

**ARTICULO 8:** En materia de participación en el Consejo de Administración, se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

**ARTICULO 9: COMISION INTERNA.** - Se constituirá una Comisión Interna de composición paritaria y formada por un máximo de cuatro representantes por cada parte. Cuando el problema afecte a un grupo laboral determinado, podrán estar presentes miembros de ese grupo, con voz, pero sin voto.

La parte social de esta Comisión dará curso a los acuerdos tomados con este fin en el Comité Intercentros.

Esta Comisión será el órgano de diálogo entre Empresa y trabajadores y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento sin perjuicio de que, a título individual, se pueda recurrir a la autoridad competente en demanda de su anulación o revocación.

La Comisión Interna tendrá como misión principal, cuando se produzcan reclamaciones por supuesto incumplimiento del Convenio, el llegar a una solución satisfactoria, así como la interpretación de aquellos puntos o temas que puedan prestarse a soluciones dudosas.

Serán misiones específicas las que expresamente se detallan en el presente Convenio.

También serán de su competencia el elaborar y presentar cuantos proyectos y estudios tengan como fin los propios de la Empresa o facilitar el entendimiento entre ésta y los trabajadores.

En general, las actividades de la Comisión Interna se referirán a temas generales de la Compañía, entendiéndose que los temas que afecten a un determinado Centro de Trabajo deberán resolverse por medio de su Comité de Empresa o Delegado de Personal respectivo.

Asimismo podrá solicitar informaciones específicas sobre temas concretos de interés para los trabajadores.

Serán temas prioritarios los propuestos por la Empresa sin perjuicio de los temas en estudio.

Los acuerdos tomados por la Comisión sólo podrán ser modificados por la misma.

La Comisión Interna se reunirá normalmente cada mes, sin perjuicio de celebrar otras reuniones siempre que se considere la urgencia o necesidad de las mismas.

Los representantes de los trabajadores serán designados por el Comité Intercentros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría. Cada miembro asistente tendrá un voto.

En caso de no alcanzarse acuerdo, la Comisión Interna podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente.

**ARTICULO 10: REPRESENTACION DEL PERSONAL.** - En materia de representación del personal y derecho de reunión de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes adiciones:

1. Se constituye un Comité Intercentros como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de fábrica de AVIACO, compuesto por un máximo de trece miembros.

Este Comité celebrará reunión ordinaria el primer miércoles de cada mes, salvo que sea festivo, en cuyo caso la sesión tendrá lugar el viernes siguiente a dicho festivo. El Comité Intercentros podrá celebrar otras reuniones siempre que se considere su urgencia o necesidad.

El Comité Intercentros elegirá, en su primera reunión un secretario que tendrá las funciones que se le asignen y, necesariamente, las de convocar las sesiones del Comité, levantar acta de las mismas, centralizar los temas propuestos por la parte social o la Comisión Interna, recabar la información que le solicite el Comité Intercentros, desplazándose, si es necesario, a los distintos Centros de Trabajo y representar al Comité en las gestiones legales e administrativas pertinentes.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

- Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las Secciones Sindicales conforme a la legislación en cada caso vigente.

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y cesas totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a población distinta.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de más documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

- Recabar información sobre absentismo: causas y criterios. Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y relación estadística de las mismas.

- Recibir información trimestral sobre la previsión de realización de horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones, así como las efectivamente realizadas en el trimestre anterior.

- Cualquier otra competencia que le sea otorgada por el Estatuto de los Trabajadores.

2. El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será el determinado en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los miembros de los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo de Madrid, Sarajás, Palma y Mahón, podrán solicitar razonadamente la ampliación de estas horas hasta 40 mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los Delegados podrá ser acumulado total o parcialmente en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total correspondiente.

**ARTICULO 11: SECCIONES SINDICALES.** - Los Sindicatos legalmente constituidos y suficientemente representativos en AVIACO, podrán constituir Secciones en la Empresa, con el fin de potenciar la acción sindical y considerar, con la Compañía, la problemática sindical y laboral de sus afiliados, ello sin interferir las competencias específicamente atribuidas por la Ley 8/1980 de 10 de Mayo, Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con el índice de afiliación del Sindicato, fehacientemente acreditado, se constituirán Secciones, en uno o varios Centros de Trabajo y Secciones de ámbito nacional.

Salvo expresa aceptación de otras condiciones por la Compañía, el nivel de afiliación necesario para la constitución de Sección de Centro de Trabajo será del 10 por 100 de la plantilla del Centro o el 20 por 100 de los integrantes de un Colegio electoral, sin que se puedan constituir Secciones en Centros con menos de 20 trabajadores fijos.

Se podrá constituir Sección nacional cuando existan en la Empresa más de tres Secciones de Centro de Trabajo.

La Sección sindical estará integrada, exclusivamente, por empleados del Centro de que se trate, los que designarán de entre ellos un Delegado.

La Sección Nacional estará compuesta por un máximo de tres Delegados miembros de cualquiera de las Secciones de Centro de Trabajo.

Se reconoce la capacidad de la Sección para realizar la propaganda que precise en orden al incremento de la afiliación del personal de AVIACO a la misma.

Ello se llevará a cabo sin que se perjudique la marcha de los servicios, proporcionando la Compañía lugar en los tablones de anuncios para la fijación de comunicaciones, avisos, etc.

El empleado de plantilla que sea elegido o designado para ejercer cargo sindical en órganos de gobierno nacionales o provinciales del Sindicato, tendrán derecho a excedencia especial por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Los Delegados tendrán las mismas garantías y crédito de horas que la normativa vigente reconoce a los representantes de los trabajadores (Delegados y miembros de Comité de Empresa). El crédito sindical será acumulado al Correspondiente como representante de los trabajadores cuando el Delegado Sindical ostente también tal representación.

Dispondrán, asimismo, de 15 días de permiso no retribuido al año, para atender su función sindical y sin detrimento de las necesidades del servicio.

La Empresa, de acuerdo con sus disponibilidades, proporcionará un local para las reuniones de la Sección.

Para estas reuniones, se dispondrá de un total de dos horas trimestrales, cupo ampliable a solicitud justificada de la Sección. Estas reuniones no podrán perturbar la realización de los servicios.

AVIACO proporcionará a los Delegados de la Sección cinco billetes de servicio al año para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo facilitará a la Sección hasta un máximo de 250 folios foto copiados mensuales gratuitos.

Secciones Sindicales canalizarán las relaciones entre el Sindicato y la Empresa y dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité Intercentro, dándoseles conocimiento previo de las medidas a adoptar sobre reestructuración de plantilla, cierres parciales o totales, traslado parcial o total de instalaciones a población distinta de donde estuvieran en plazas y sobre las sanciones por faltas muy graves que afecten a sus afiliados, todo ello a petición de las respectivas Secciones.

ARTICULO 12: Al 30-VI-85, la Empresa publicará un organigrama funcional por Direcciones, Divisiones y Departamentos, expresando las dotaciones actuales de personal y funciones atribuidas a dichas Unidades, dando traslado del mismo a la Comisión Interna, la que elevará los reportes o propuestas que juzgue oportunas a las que la Dirección dará la respuesta pertinente.

Se procederá, asimismo, a la valoración standard de los puestos de trabajo en el plazo que se haga necesario con la intervención de la Comisión Interna.

La Empresa desarrollará aquel organigrama, describiendo las funciones atribuidas a puestos orgánicos y las tareas a cumplir por el personal que ocupe puestos dependientes de los orgánicos.

ARTICULO 13: Determinada la organización de la Empresa y valorados los puestos de trabajo, ésta adecuará en lo posible al personal de acuerdo con las funciones y tareas que tenga encomendadas.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 14: La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte de personal perteneciente a otros grupos laborales, no da derecho a reclasificación, pero sí preferencia a la misma, para ocupar una vacante que exija aquella titulación, conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella.

ARTICULO 15: Si un trabajador realizase accidentalmente, en cumplimiento de órdenes superiores, funciones correspondientes a una categoría profesional más elevada, tendrá derecho a la remuneración correspondiente a dicha categoría.

Si hubiese necesidad de asignar a un trabajador a trabajos de superior categoría, lo será sin exceder 6 meses en un periodo de un año u 8 meses en dos años, continuados o interrumpidos. Transcurridos 5 ó 7 meses, respectivamente, y persistiendo la misma situación, se convocará la vacante, que deberá cubrirse el día inmediatamente posterior al de finalización del periodo máximo respectivo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, un trabajador fuera destinado a tareas de categoría inferior a la suya, dicha tarea tendrá que corresponder a su grupo laboral, no podrán serle imputadas por un periodo que exceda de 90 días al año y el trabajador mantendrá la retribución y demás derechos inherentes a su categoría.

La orden de realización de dichos trabajos será comunicada verbalmente, señalando día y hora del comienzo y finalización de los mismos, siendo confirmada por escrito, siempre que lo solicite un representante de los trabajadores.

ARTICULO 16: En la Comisión Interna se propondrá el acoplamiento del personal de tierra cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidentes, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas o psíquicas.

El personal de tierra que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y, en el futuro, seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría o las de la escala en que se integre como consecuencia de su readaptación.

En las demás circunstancias (edad, estado de salud, accidentes), podrá otorgárseles el mismo tratamiento expresado para los anteriores o bien se le podrá mantener "ad personam" la retribución alcanzada hasta ese momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello a juicio de la Comisión Interna, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

ARTICULO 17: Antes del 1 de Abril de Cada año y referido al 31 de Diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones de personal por los grupos y categorías anunciados en los artículos siguientes, haciendo constar los siguientes datos:

Número de Orden  
Nombre y apellidos  
Fecha de nacimiento  
Destino  
Fecha de ingreso en AVIACO  
Fecha de alta en la categoría

El número de orden vendrá dado por el tiempo de servicio efectivo en la Compañía.

ARTICULO 18: El personal de tierra de AVIACO se integrará en alguno de los siguientes grupos laborales:

- Ordenanzas
- Limpiaadores
- Mozos
- Auxiliares de Mantenimiento
- Profesionales de Oficio (Conductores, Cabinistas y Almaceneros)
- Operadores
- Administrativos
- Especialistas Aeronáuticos
- Técnicos Auxiliares A
- Técnicos Auxiliares B
- Técnicos de Grado Medio
- Técnicos de Grado Superior

Las definiciones de estos grupos laborales están contenidas en la Ordenanza Laboral para el Personal de las Compañías de Vuelos Charter, con excepción de las de Auxiliares de Mantenimiento y Profesionales de Oficio, dentro de cuyo grupo se integran los Cabinistas, que se definen en los artículos siguientes.

ARTICULO 19: En el Grupo de Operadores se incluyen los subgrupos de:

- Fonía
- Telegrafía
- Proceso de Datos
- Pantallas de Reservas

En el grupo de Especialistas Aeronáuticos, se incluyen los subgrupos de:

- Producción (aviónicos, mecánicos y chapistas)
- Verificación (verificadores)

En el grupo de Técnicos Auxiliares A se incluyen los subgrupos de:

- O.P.C.
- OPS
- Comerciales

Y en el de Técnicos Auxiliares B están recogidos:

- Proceso de Datos
- Delineantes
- Tráfico
- Contables
- Tarifas y Valoración

ARTICULO 20: AUXILIAR DE MANTENIMIENTO.- Es el empleado adscrito a los servicios de material que, con aptitud física y nivel cultural de enseñanza primaria, posee permiso para conducir vehículos a motor.

Su función principal, será la limpieza y aseo de talleres y aeronaves, acarreo de piezas y materiales, colocación de calzos a aeronaves y, en general, todas aquellas actividades auxiliares que se le encomiendan en orden a cooperar en los trabajos propios del Departamento de Mantenimiento.

ARTICULO 21: CABINISTAS.- Son los profesionales de oficio adscritos a los servicios de material encargados de la reparación, limpieza menor y aseo de todos los elementos ubicados en el interior de la aeronave.

Entre las funciones principales figuran:

Sustitución de las fundas de los asientos, cortinas, brazos de butacas y alfombras en mal estado o sucios. Limpieza de las manchas existentes en dichos elementos o paredes, repaso con pintura de respaldos en zócalos, paredes o techo, inspección del buen funcionamiento del reclinado de respaldos, cerraduras, orejeras de precintado y carros de servicio, verificación de la confección de fundas y cortinas a su recepción y, en general, todas aquellas actividades auxiliares que se le encomiendan en orden a cooperar en los trabajos propios de Mantenimiento.

ARTICULO 22: El personal perteneciente al grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento que realice de forma habitual trabajos de conducción de tractores o vehículos de arrastre de aeronaves, así como trabajos de pequeño mantenimiento o reparación de equipos, percibirá, en tanto desempeñe estos trabajos, una gratificación, cuyo importe, corresponderá a la diferencia con el nivel inmediato superior.

Igual consideración, en las mismas condiciones, tendrán los Mozos de Tráfico que utilicen tractores en el cumplimiento de sus funciones y los Auxiliares de almacén que empleen carrillas elevadoras para la realización de su trabajo.

ARTICULO 23: La Empresa podrá asimilar a Técnicos de Grado Medio o superior a aquellos empleados que, sin ostentar estos títulos, acrediten méritos y conocimientos suficientes y desempeñen funciones que requieran tal titulación.

ARTICULO 24: El Cuadro de Clasificación a que se refiere este Capítulo, se incorpora al presente Convenio como Anexo II.

#### CAPITULO IV.

##### INGRESOS

ARTICULO 25: El ingreso en la Compañía se efectuará por los niveles mínimos en cada grupo laboral de los enunciados en el Capítulo III, previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

En obstante lo dispuesto en el párrafo primero, si la vacante o plaza de nueva creación no correspondiera a los niveles mínimos y no existiese en la plantilla de la Compañía personal debidamente cualificado para ocuparla, se podrá contratar personal ajeno por el nivel para el que se convocó la vacante.

ARTICULO 26: Sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes, el personal de tierra fijo de plantilla cubrirá las plazas de nueva creación que se produzcan en la Empresa.

Si entre este personal no se superaran las pruebas de aptitud o no hubiera candidato disponible, se seguirá el siguiente orden de prioridad, previa superación de las mencionadas pruebas:

1. Personal fijo-discontinuo.
2. Personal temporero, eventual, interino o que hubiese desempeñado anteriormente funciones en la Empresa.

ARTICULO 27: El puesto o puestos a cubrir se ofrecerán al personal de plantilla, especificando las características requeridas para cada uno. El concurso así convocado se resolverá, de haber más de un solicitante idóneo, de acuerdo con las siguientes preferencias:

1. Personal que ya ostente la categoría mínima requerida.
2. Personal clasificado en la categoría inmediata inferior.
3. Restante personal.

En igual grado de preferencia, la Empresa seleccionará el empleado que juzgue más idóneo.

Una vez adjudicada la vacante, se publicará, para general conocimiento, la designación de la misma y la de los aprobados sin plaza si los hubiera, cuya validez será de un año a contar desde la fecha de realización del examen.

ARTICULO 28: Las condiciones que han de exigirse para el ingreso en plantilla de la Compañía serán establecidas por la Dirección, con intervención de la Comisión Interna.

Cuando se constituya el Tribunal para el ingreso de personal en la Compañía, formará parte del mismo un representante del Comité Intercentros, quien intervendrá en la preparación de pruebas y calificación de las mismas.

En las materias contempladas en los artículos 25 al 28, ambos inclusive, y a petición de cualquiera de los componentes del Tribunal calificador, intervendrá la Comisión Interna para dictaminar sobre los extremos de que se trata.

En todos los casos de ingreso y cobertura de vacantes se dará cuenta a la Comisión Interna.

ARTICULO 29: Los ingresos que se efectúan en la Compañía se entienden realizados a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Personal no cualificado ..... 15 días laborables
2. Personal técnico titulado ..... 6 meses
3. Resto personal ..... 3 meses

Al personal que supere el período de prueba se le reconocerá, como fecha de antigüedad, la de ingreso en la Compañía.

ARTICULO 30: No podrán ser contratados empleados interinos sino por el nivel mínimo de entrada en cada grupo laboral.

ARTICULO 31: En cuanto a ceses y despidos, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 26 de noviembre de 1974 que, a estos efectos, se considera parte integrante del presente Convenio y al Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la Empresa tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pudiera ser considerado como falta grave o muy grave, lo trasladará, con expresión de las circunstancias que concurran, al Comité Intercentros que, en el plazo de ocho días desde la recepción de los antecedentes, manifestará su criterio respecto de aquel hecho. Durante este plazo no se procederá al establecimiento de sanción.

#### CAPITULO V

##### SECCION I - PROMOCION

ARTICULO 32: Salvo inhabilitación para el ascenso, impuesta como sanción, el empleado ascenderá a la categoría superior que corresponda en su grupo laboral transcurridos que sean los siguientes plazos:

- a) Dos años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 1 y el 8.
- b) Tres años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 8 y el 19.
- c) Cuando el ascenso implique el paso de dos niveles se duplicarán los plazos establecidos en los puntos a) y b) precedentes.

ARTICULO 33: Se producirán ascensos por Concurso-Oposición en los supuestos del artículo 27 del presente Convenio.

ARTICULO 34: ASCENSOS POR LIBRE DESIGNACION.- Para la cobertura de plazas, la Empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el artículo 32.

- En los grupos laborales de Ordenanzas, Mozos de Tráfico y Oficina y Auxiliares de Mantenimiento, para los niveles superiores al 6.

- En el grupo laboral de Profesionales de Oficio, para los niveles superiores al 7.

- En el grupo laboral de Operadores, para los niveles superiores al 9.

- En los grupos laborales de Administrativos y Técnicos Auxiliares, para los niveles superiores al 11.

- En el grupo laboral de Especialistas Aeronáuticos, subgrupo Producción para Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 12.

- En el grupo laboral de Especialistas Aeronáuticos, subgrupo Verificación para Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 13.

- En el grupo laboral de Técnicos de Grado Medio y Asimilados, para los niveles superiores al 14.

- En el grupo laboral de Técnicos de Grado superior y Asimilados, para los niveles superiores al 15.

El pase de las barreras existentes en los distintos Grupos laborales, se verificará por libre designación de la Empresa desde la categoría inmediatamente inferior, al nivel que siga a dichas barreras.

Todas las categorías laborales existentes después de una barrera serán también de libre designación de la Empresa al nivel inmediato.

En la designación por la Empresa, ésta habrá de considerar el nivel de preparación del empleado y su idoneidad para el ascenso.

## SECCION II - FORMACION

**ARTICULO 35:** Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la Empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos que serán coordinados por una Unidad creada específicamente a tal efecto.

Dicha unidad establecerá un plan general de formación del que se dará traslado a la Comisión Interna no más tarde del 31 de Octubre de cada año, quien formulará los reparos o adiciones que considere convenientes.

La Empresa dará respuesta a estas observaciones o reparos.

## CAPITULO VI

## JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

## SECCION I - JORNADAS

**ARTICULO 36:** Las jornadas que se establecen en el presente Convenio podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que de común acuerdo, convenga la Representación del personal de un Centro de Trabajo, con la de la Compañía en el mismo Centro.

**ARTICULO 37:** La jornada normal de trabajo en la Compañía es de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

**ARTICULO 38:** El tiempo dedicado a transporte y fichaje queda exento del cómputo de la jornada. En cuanto al aseo y cambio de ropa se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El personal con jornadas continuadas de ocho horas podrá realizar un refrigerio al día, para lo que se concede un tiempo de 15 minutos - que serán computados dentro de la jornada laboral y su disfrute se deberá atener a una determinada programación.

**ARTICULO 39:** Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa, trabajen en días festivos que no sean sábados o domingos, gozarán de un día libre de descanso compensatorio, debiendo librarse en la misma semana en la que el día festivo estuviera comprendido o dentro de los 30 días siguientes, en cuyo caso se primarán las horas trabajadas en el día festivo con un incremento del 84 por 100.

Si, con independencia del correspondiente descanso semanal, dicha libranza no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el importe de las horas realizadas al salario hora ordinario con el recargo del 225 por 100.

Las horas trabajadas en sábado, domingo y/o festivo se primarán con un recargo del 84 por 100 del salario hora ordinario.

**ARTICULO 40:** Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo, no serán considerados festivos.

En aquellas actividades que, por el carácter público de la Empresa y la atención al tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo durante los días indicados en los párrafos anterior y posterior, el personal a ellos afectos viene obligado a trabajar - siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de trabajadas en días festivos.

Desde las 12,00 horas del 24 de Diciembre, hasta las 24,00 horas del 25 de Diciembre; desde las 12,00 horas del 31 de Diciembre hasta las 24,00 horas del 1 de Enero; desde las 20,00 horas del 5 de Enero hasta las 24,00 horas del 6 de Enero y desde las 00,00 horas del Jueves Santo hasta las 24,00 horas del Domingo de Resurrección, las horas trabajadas se abonarán de la siguiente forma:

- Si se disfruta descanso compensatorio, con el 300% del salario/hora base.
- Si no se disfruta descanso compensatorio, con el 684% del salario hora base.

En estos cómputos no es de aplicación el último párrafo del artículo 39.

**ARTICULO 41:** Las madres lactantes tendrán derecho automáticamente, durante nueve meses, después de la incorporación al trabajo, a una hora diaria de reducción retribuida de su jornada laboral, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora.

**ARTICULO 42:** El personal tendrá derecho a jornada reducida por las causas contempladas en el artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de Mayo.

Por motivo de estudio tendrá derecho el personal bien a reducción de jornada, manteniendo el fraccionamiento, si lo hubiere, o a adaptación del turno.

En los demás casos, la concesión de jornada reducida será siempre potestativa de la Empresa, en las mismas condiciones del párrafo anterior.

## ARTICULO 43:

## 1. PERSONAL DIRECCION TECNICA:

## 1.1. Personal en régimen de turnos:

- La hora de comienzo de los turnos será las 06,30 horas y las 07,00 horas para el de mañana, las 14,30 y las 15,00 horas para el de tarde y las 22,30 y las 23,00 horas para el de noche.

La Compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

- La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidad que se comunicará razonadamente.

- Se librará, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de libranza será el sábado precedente.

- Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

- La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.

- En los turnos comenzados a las 22,30 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inician. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminan.

## 1.2. Personal no sujeto a turnos:

La jornada se efectuará de lunes a viernes con el siguiente horario:

Entrada a las 08,00 horas con una tolerancia de más 30 minutos y salida a las 17,00 horas o la hora que corresponda, de acuerdo con la entrada.

El trabajo se interrumpirá durante una hora, comenzando la interrupción entre las 13,30 y las 14,30 horas, pudiéndose ampliar esta interrupción en 30 minutos. En tal caso, la salida se verá retrasada por el tiempo de que, sobre la hora establecida haya hecho uso el trabajador.

1.3. El personal de esta Dirección destinado en Aeropuertos no afectos al régimen de turnos del punto 1.1., adecuará su horario a la actividad de dichos aeropuertos.

## 2. PERSONAL DIRECCION OPERACIONES:

## 2.1. Personal en régimen de turnos:

- La hora de comienzo de los turnos será: de las 06,45 horas y las 07,00 horas para el de mañana, las 14,45 y las 15,00 horas para el de tarde y las 22,45 y las 23,00 horas para el de noche.

La Compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

- La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidad que se comunicará razonadamente.

- Se librará, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de libranza será el sábado precedente.

- Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

- La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.

- En los turnos comenzados a las 22,45 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inician. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminan.

### 2.2. Personal no sujeto a turnos:

Se regirá por las mismas jornadas que se establecen en el punto 1.2.

## 3. PERSONAL DIRECCION COMERCIAL:

### 3.1. Aeropuertos con cobertura N-24 (SJS/PMI/MAH):

- La hora de comienzo de los turnos será las 06,30 horas y las 07,00 horas para el día mañana, las 14,30 y las 15,00 horas para el día tarde y las 22,30 y las 23,00 horas para el día noche.

La Compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

- La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidad que se comunicará razonadamente.

- Se librará, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de libranza será el sábado precedente.

- Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

- La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.

- En los turnos comenzados a las 22,30 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

### 3.2. Aeropuertos con cobertura E-16 (AGP/IBZ/LPA/TFS)

Turnos que comenzarán a las 06,00, 07,00 y 08,00, a las 14,00, 15,00 y 16,00 horas.

### 3.3 Resto de Aeropuertos:

Siempre que sea posible cubrir las necesidades de la operación con jornada continuada, se cubrirán dichos servicios con una o más que puedan solaparse.

Dichas jornadas estarán comprendidas entre las 07,00 y las 22,00.

Dentro de esta jornada se computarán, a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena y su disfrute se realizará cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando no sea posible cubrir los servicios con jornada continuada se hará con jornada fraccionada que, como norma general, estará comprendida entre las 07,00 y las 22,00 y cuyo fraccionamiento no será inferior a una hora ni superior a dos.

En caso de no ser posible cubrir los servicios con las jornadas fraccionadas anteriormente establecidas, se podrán establecer jornadas con horas de inicio, finalización o fracciónamiento diferente, siendo retribuida cada hora fuera de los límites anteriormente establecidos con un recargo del 25% por 100 sobre el salario/hora ordinaria.

3.4. En los aeropuertos a que se refieren los puntos 3.2. y 3.3. anteriores, la representación de los trabajadores y de la Empresa, en cada Centro de Trabajo, podrán sustituir esta compensación económica por disminuir la jornada en las mismas horas en que rebasen los toques, entendiéndose que la del día de que se trate queda saturada aunque no se hayan cubierto las ocho horas.

3.5. En los turnos iniciados a las 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien; a efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

## 4. JORNADA EN OFICINAS CENTRALES:

4.1. El personal con jornadas especialmente acordadas y el que la venía realizando en jornada continuada, seguirá manteniéndola en los mismos términos y condiciones.

4.2. El resto del personal tendrá la siguiente jornada:

4.2.1. Durante el período de 15 de Septiembre a 14 de Junio la jornada de trabajo fraccionada normal será como sigue:

- La jornada de mañana, sobre la base de un horario comprendido entre las nueve y las catorce, podrá tener una tolerancia en menos treinta minutos.

- La jornada de tarde tendrá un horario de 15,00 a 18,00 horas con una tolerancia de más menos treinta minutos.

4.2.2. Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 14 de Septiembre, ambos inclusive, en las Oficinas Centrales y con exclusión de las Oficinas de Ventas y personal con jornadas especiales, se establecerá una jornada intensiva de siete horas con el siguiente horario:

- Entrada a las 08,00 y salida a las 15,00 horas.

Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veinte minutos diarios durante los restantes meses del año, para lo que la jornada de tarde podrá iniciarse a las 14,10 horas o prolongarse 20 minutos después de la hora de salida.

Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva siete horas durante el período anteriormente citado.

Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de determinadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

## 5. JORNADA OFICINAS DE VENTAS/RESERVAS:

El personal destinado en las Oficinas de Ventas/Reservas en la ciudad, tendrá jornadas fraccionadas, manteniéndose los horarios actuales.

## 6. OTRO PERSONAL:

El personal de la Oficina Central asignado a Telex y Servicio Telefónico mantendrá los horarios actuales, siendo los siguientes:

### Departamento Telex:

De 07,30 a 15,30 horas

De 13,00 a 21,00 horas

De 14,00 a 22,00 horas

de lunes a viernes, y un turno rotativo los sábados de 07,30 a 15,30 horas compensándose este turno con un día libre.

### Servicio Telefónico:

De 08,00 a 16,00 horas

De 11,00 a 19,00 horas

de lunes a viernes.

7. El personal de cualquier Dirección que en el futuro sea cambiado de Centro de Trabajo, adaptará su horario al que corresponda al Centro al que se traslade.

## SECCION II - HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 44: El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores.

En cuanto al número de horas extraordinarias que podrán realizarse, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas y serán de obligada realización, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La Empresa podrá comunicar a los trabajadores, al comienzo de cada temporada, la programación de las horas extraordinarias cuya realización propone, a fin de que aquéllos manifiesten su aceptación o renuncia.

Tendrán la consideración de horas estructurales las realizadas como consecuencia de:

- Períodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambio de turno.
- Desvío de aviones por cierre de aeropuertos.
- Retraso de aviones.
- Trabajos a realizar por incumplimiento de tercero.

Todo ello, siempre que dichas horas no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley

ARTICULO 45: Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas con un incremento del 75 por 100 sobre el salario hora base, conforme a la siguiente tabla:

Niveles	Valor Hora Base	Trieno
1	214,93	6,98
2	221,68	7,15
3	231,97	7,41
4	243,77	7,93
5	254,71	8,48
6	267,47	9,30
7	279,38	9,91
8	294,29	10,72
9	313,03	11,44
10	329,81	12,09
11	344,74	12,91
12	362,71	13,69
13	382,87	14,97
14	405,20	16,61
15	434,34	17,88
16	449,94	18,58
17	477,49	20,13
18	534,33	22,34
19	617,22	25,64

No obstante, la Empresa está obligada, a petición del trabajador, a compensar las horas extraordinarias por días libres, correspondiendo uno por cada ocho horas extraordinarias realizadas. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador por escrito y por períodos mensuales, determinando cuántas de las realizadas, por días de ocho, quiere compensar por días libres.

En la disposición de los días libres resultantes se estará a las necesidades del servicio.

ARTICULO 46 No tendrán el carácter de horas extraordinarias los trabajos realizados en comisión de servicio fuera del Centro de Trabajo al que en ese momento se encuentre adscrito el trabajador, salvo que las mismas sean comprobables y realizadas de conformidad con la Empresa.

### SECCION III - TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

ARTICULO 47: Para aquellos trabajos, fuera de base, esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado y, en general, todos los casos de recuperación de un avión averiado fuera de la base, al personal desplazado al efecto se someterá a los siguientes principios:

- El jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios para su realización, seleccionando el personal más idóneo.
- La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.
- Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de ésta urgencia el designado como jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de doce horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos a que se refiere el párrafo primero.

ARTICULO 48: La sustitución de un especialista aeronáutico por otro, basado en distinto centro de trabajo, puede dar lugar a tres situaciones:

#### A) SUSTITUCION EN CASO DE LIBRANZA

El tiempo a computar será el comprendido entre el momento de la llegada al punto de destino hasta la iniciación del viaje de regreso a base, no computándose pues, el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta.

A efectos económicos las horas dedicadas a la sustitución se abonarán al 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en base y en las condiciones que pudiera corresponder, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

#### B) SUSTITUCION EN CASO DE ENFERMEDAD

##### 1. Por una jornada:

- Si el especialista que realiza la sustitución no se encuentra trabajando en el turno, el cómputo del tiempo se realizará de la misma manera que en el caso de libranza.

- Si, por el contrario, el especialista se encuentra trabajando en su turno y tiene que salir para realizar una sustitución, su jornada se contará desde la hora de entrada al turno hasta ocho horas después.

El exceso de las horas que trabaje hasta la iniciación del viaje de regreso se computarán como extraordinarias.

Si el regreso se efectuase sin haber consumido su jornada de trabajo, continuará trabajando hasta su terminación.

##### 2. Por más de una jornada:

Si la sustitución obligase a estar ausente de la base más de una jornada, el especialista, a partir del segundo día, iniciará y terminará su jornada de trabajo según lo establecido en el lugar.

Por el segundo y tercer día percibirá el 50 por 100 de las horas trabajadas en las condiciones que corresponda. A partir del cuarto día se abonarán las horas realizadas en las mismas condiciones que si las realizase en su base habitual de trabajo.

#### C) SUSTITUCION POR VACACIONES:

En este caso el especialista acomodará desde el primer día su jornada a la del lugar.

ARTICULO 49: Los supuestos de este artículo se encuadran dentro de la llamada asistencia técnica, distinguiéndose los siguientes:

- Desplazamiento de un especialista aeronáutico a bordo de un avión de AVIACO para hacer la asistencia técnica en una o varias escalas y regreso a base.

El tiempo a computar es el comprendido entre la hora programada de presentación hasta la finalización del vuelo de regreso a base.

Las horas así computadas se abonarán al precio de 483 pesetas/hora.

Cuando entre dos asistencias dentro de una misma escala o entre la última y la iniciación del vuelo de regreso a base medie un tiempo de descanso de al menos ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

Aunque en alguna de las escalas intermedias del servicio asignado existiese mantenimiento de otra Compañía, el especialista estará obligado a efectuar la asistencia correspondiente.

- Desplazamiento a bordo de un avión de AVIACO para realizar la asistencia en escala y permanencia en una escala para realizar asistencia técnica a otros aviones.

El vuelo de incorporación a escala se considera como de asistencia, computándose el tiempo comprendido entre la hora programada de presentación hasta la de salida del avión de la escala.

En cuanto al de regreso, se cuenta desde una hora antes de la salida del avión de escala hasta la llegada a base.

El total de las horas invertidas en ambos trayectos se abonarán al precio de 483 pesetas/hora.

Por las horas comprendidas entre la salida del primer avión (en el que ha llegado) y la hora antes de la salida del avión de regreso, se abonarán el 50 por 100 de la hora equivalente trabajada en base a las condiciones que pudiera corresponder, por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

Cuando entre dos asistencias dentro de una misma escala medie un descanso de ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

#### C) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia:

- Cuando el retraso sea inferior a cuatro horas se computarán como de asistencia y se sumarán al tiempo invertido en el servicio.

- Si el retraso fuese superior a las cuatro horas, el especialista no prestará el servicio de asistencia, incorporándose al turno de trabajo y permaneciendo en él hasta completar ocho horas, percibiendo el importe de una hora al valor de 483 pesetas en concepto de compensación por el tiempo empleado.

Para la realización de los servicios enumerados, la Compañía se atendrá a las siguientes normas:

- La Compañía podrá atender la prestación de estos servicios con el personal voluntario que, ostentando la calificación que aquella determine, sea elegible en todo momento por la misma. En caso de no poder efectuarlos con dicho personal voluntario, la Empresa elegirá entre el resto del personal.

2. Teniendo en cuenta la frecuencia con que se han de realizar estas asistencias, si, para la realización de un servicio programado, fuera preciso utilizar un día libre del empleado, tal día libre habrá de serle restituido una vez finalizado el servicio.
3. A la iniciación de un servicio programado habrá de preceder un período de descanso de doce horas.
4. La retribución de las primas contempladas en los distintos supuestos para horas trabajadas no excluye la percepción de las dietas que se devanguen, plusas de nocturnidad o festivos y re cargos por horas extraordinarias que pudieran corresponder.
5. Después de un vuelo de los contemplados en este artículo, el empleado se reintegrará a su turno normal de trabajo mediante las doce horas de descanso mínimo.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

ARTICULO 50: El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales dentro de los diez últimos días del mes correspondiente.

Los haberes se harán efectivos mediante talón o transferencia. Asimismo se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

ARTICULO 51: Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio, percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

1. Retribuciones fijas:
  - 1.1. Sueldo Base (15 pagas)
  - 1.2. Prima de Productividad (15 pagas)
  - 1.3. Complemento de trabajo (15 pagas)
2. Complementos salariales:
  - 2.1. Premio por antigüedad (15 pagas)
  - 2.2. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad
  - 2.3. Gratificación por Cierre de Ejercicio
  - 2.4. Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas (14 pagas)
  - 2.5. Plus de residencia (14 pagas)
  - 2.6. Plus de trabajos nocturnos y/o festivos
  - 2.7. Horas extraordinarias
  - 2.8. Plus por trabajos específicos a bordo y asistencias técnicas
  - 2.9. Plus por trabajos extraordinarios
  - 2.10. Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o penosos
  - 2.11. Gratificación de material (12 pagas)
  - 2.12. Gratificación por enseñanza.
3. Otras percepciones económicas:
  - 3.1. Dietas
  - 3.2. Gratificación por comida
  - 3.3. Indemnización por transporte (12 pagas)
  - 3.4. Quebranto de moneda
  - 3.5. Indemnización por locación (12 pagas)

ARTICULO 52: El sueldo base de cada nivel es el que se establece en la tabla del Anexo I.

ARTICULO 53: El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden Ministerial de Trabajo de 11 de Marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad, fijados en este Convenio.

ARTICULO 54: El personal de plantilla percibirá el complemento de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del Anexo I.

ARTICULO 55: Las diferencias que puedan producirse entre la 8ª hora individual al 31/12/84 que figuren en nómina y la que se integró en el nuevo Complemento de Trabajo (según Tabla), será asignada indistintamente como Plus Personal, que se hará efectivo en 15 pagas.

ARTICULO 56: El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio en la Compañía, con el límite de 12 trienios.

ARTICULO 57: Los trabajadores continuarán percibiendo una paga extraordinaria en Julio y Navidad, que se abonará el 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Estas pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la Familia. Al personal ingresado en el transcurso de un año, o que cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se contará como unidad completa.

ARTICULO 58: En concepto de gratificación por-cierre de ejercicio se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo y antigüedad, o parte proporcional, en su caso referida al Anexo I, vigente al cierre de cada ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Abril de cada año.

ARTICULO 59: El personal de la Dirección Técnica que a la firma del presente Convenio perciba la denominada "Gratificación de Material", la seguirá percibiendo en las cantidades actuales y siempre que permanezca afecto al régimen de turnos dentro de la mencionada Dirección.

ARTICULO 60: El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano mediante examen y desempeño habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 2.019 pesetas por catorce pagas.

Si, además se toma taquigrafía o estenotipia en otro idioma y en forma habitual, se percibirá por tal concepto un 40 por 100 de la gratificación que por dicho idioma le corresponda, igualmente por catorce pagas.

El personal a quien tenga reconocida o reconozca en el futuro la Compañía, mediante examen, la posesión de los idiomas que a continuación se especifican, percibirá las gratificaciones que se indican por catorce pagas:

	Idiomas latinos	Idiomas no latinos
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos.....	2.019	2.694
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán.....	1.514	2.019
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés.....	-	1.346

Las calificaciones habrán de ajustarse al contenido señalado en las definiciones.

Los empleados que tengan reconocida la posesión de idiomas que no se contemplan en este Convenio, o de los contemplados, pero en grado que ahora no se remuneran, conservarán "ad personam" la gratificación que venían percibiendo en sus mismas cuantías y periodicidad.

La Compañía se reserva el derecho de comprobar periódicamente si se mantienen tanto el grado de conocimiento de taquigrafía, estenotipia o idiomas como las condiciones de utilización exigidas para la percepción de las gratificaciones expresadas.

ARTICULO 61: Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 14 pagas, el plus por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Mallorca, Menorca e Ibiza .....	15 %
- Gran Canaria y Tenerife .....	25 %
- Melilla .....	50 %

ARTICULO 62: El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 08,00 percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 75 por 100 del salario/hora ordinaria en función de las horas trabajadas en este período.

Este suplemento es totalmente independiente y, por lo tanto, comparable con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, cuatro horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 08,00 horas, el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonará también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

ARTICULO 63: Se consideran vuelos con misión específica los que realiza el personal de tierra a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo.



La cuantía del plus para esta clase de situaciones se fija en 1.057 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora.

Estos vuelos se clasifican en:

- a) Vuelos de prueba por razón de mantenimiento.
- b) Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- c) Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo, en los casos en que el tipo de carga requiera tal vigilancia durante el vuelo.
- d) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

**ARTICULO 64:** Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 47 y 48 todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en las condiciones que pudieran corresponder (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas.

Cuando el desplazamiento dure más de tres jornadas se abonarán las horas realizadas en exceso como si se tratara de trabajos en condiciones normales en su habitual lugar de trabajo.

En ambos casos se devengarán las dietas correspondientes.

**ARTICULO 65:** El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos, percibirá un plus consistente en el 20 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se den estas características se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Comisión Interna para la adopción de medidas que procedan.

Si, por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de peligrosidad, toxicidad o penosidad en el trabajo, una vez confirmada la superación de estas causas por la Autoridad Laboral, dejará de percibirse el citado plus.

**ARTICULO 66: QUEBRANTO DE MONEDA.** - Se abonará una indemnización por este concepto para Cajas y personas que desempeñan puestos con función similar, la que se regirá por las siguientes normas:

El importe de la indemnización se establece en el uno por mil de los ingresos totales realizados en metálico en cada Centro de Trabajo.

La percepción de este importe se efectuará como sigue:

1. En los Centros de Trabajo en que la obligación del manejo de fondos esté atribuida a personas o personas determinadas, éstas percibirán mensualmente la indemnización en su total cuantía y en la cuota que resulte, deducidas las pérdidas habidas.
2. En aquellos otros Centros en los que esa obligación no está totalmente determinada y puedan ser varias las personas que manejen el metálico, se constituirá un fondo para cubrir las pérdidas, procediéndose al reparto del sobrante, si lo hubiera, entre los afectados en la proporción que les corresponda.

**ARTICULO 67:** Las retribuciones fijas y periódicas reguladas en este capítulo se entienden referidas a la jornada de ocho horas.

Las personas que realicen una jornada inferior a ocho horas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas o periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

**ARTICULO 68: DIETA.** - Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para atender los gastos de comida y cena durante el desempeño de una Comisión de Servicio.

La dieta se divide en nacional e internacional, según los gastos a cubrir lo sean en territorio nacional o en el extranjero.

Los importes a pagar son:

- Dieta nacional .....	2.092 pesetas
- Dieta internacional .....	3.487 pesetas

En los supuestos de destacamento de 30 días o inferior se abonará, por cada día de permanencia en esa situación el importe de una dieta nacional.

Cuando el destacamento sea por tiempo superior a 30 días se abonará, desde el primer día, la cantidad de 3.487 pesetas, que representa el importe de una dieta nacional más una indemnización para pago de gastos de alojamiento.

En el supuesto de residencia, sobre la dieta de destacamento se aplicará el porcentaje previsto en el artículo 68.

**ARTICULO 69: GASTOS DE ALOJAMIENTO Y TRANSPORTE FUERA DE BASE.** - Serán por cuenta de la Compañía los gastos en concepto de habitación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una comisión de servicio y destacamento inferiores a 30 días.

Estos gastos de alojamiento por cuenta de la Compañía o la indemnización que se indica en el artículo anterior, serán a elección del trabajador.

La indemnización por transporte fuera de base se efectuará abonando la Compañía los gastos justificados o, si el empleado se desplaza en vehículo propio, asignándole la indemnización correspondiente al lugar en que se encuentra, en sustitución de la que le corresponda por su centro de trabajo habitual.

**ARTICULO 70:** La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio tengan que residir fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turnos, de acuerdo con el siguiente horario:

**Desayuno:** Cuando el personal esté prestando servicios o finalice los mismos a las 07,00 horas y no comience su trabajo a la citada hora.

**Comida:** Jornada de trabajo ininterrumpida que comenzando a las 13,00 horas o antes, finalice a las 15,30 horas o después.

**Cena:** Turnos de trabajo ininterrumpidos que, comenzando a las 20,30 horas o antes, finalicen a las 23,00 horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de 07,00 a 15,00 horas, solamente el personal desplazado en Aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

A los efectos de este artículo se considerará como hora de comienzo de turno las 07,00, 13,00 y 23,00, aunque la iniciación real haya tenido lugar en otro momento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abocará al trabajador, la cantidad de 465 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 81 pesetas en concepto de desayuno.

**ARTICULO 71:** El personal que deba ser transportado por la Compañía lo será mediante el establecimiento de horario de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo doce minutos después del término de aquélla.

Si la Compañía no proporcionara este medio de transporte, abonará al personal afectado una indemnización mensual de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{G \times D \times K}{36} \times 220$$

Donde G = Valor del litro de gasolina super en la península.  
D = Distancia centro de ciudad/aeropuerto x 2.

Para la aplicación de la fórmula se considera la distancia centro ciudad-aeropuerto igual a:

8 Km. en PNA, SDR, IBI y MAN
12 Km. en BIC, XNY, LCG, PMI, VGO, AGP, TCI y ODB
15 Km. en EIS, EAS, LEA, BJJ y BCN
65 Km. en TPS

**ARTICULO 72:** Establecida en Convenio la indemnización de transporte para el personal que se desplaza con sus propios medios a los Centros de Trabajo, ubicados fuera del casco urbano, se conviene una indemnización por locomoción para todos aquellos empleados que puedan utilizar medios de transporte público, y cuyo importe se fija en 3.212 pesetas mensuales.

Esta compensación tendrá carácter general y será percibida por todos los empleados de plantilla, salvo por aquellos a quienes se abone la indemnización de transporte o el mismo sea realizado por la Compañía.

**ARTICULO 73:** El personal que sea requerido para impartir enseñanza en horas comprendidas en su jornada laboral, percibirá una gratificación de 937 pesetas por hora de clase.

CAPITULO VIII

VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y TRASLADOS

ARTICULO 74: Las vacaciones anuales serán de 26 días laborables. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal, dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

El personal que disfrute vacaciones durante los meses cuya puntuación sea cero, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76, en un único período de 21 días laborables consecutivos, tendrá derecho a 5 días laborables adicionales que se disfrutarán en cualquier mes del año, conjuntamente, y de acuerdo con las necesidades del servicio. No se asignará puntuación a los citados 5 días cualesquiera que sean los meses en que se disfruten.

ARTICULO 75: Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres períodos teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de 10 días laborables. Serán vacacionables los 12 meses del año.

Además de tales períodos, el trabajador puede reservarse 3 días de los 26 para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales.

Un mínimo de tres días de los citados anteriormente, tendrán que disfrutarse con anterioridad al 31 de Octubre de cada año. El disfrute de estos días deberá preavisarse con la mayor antelación posible.

El trabajador habrá de proponer la fecha de sus vacaciones (a salvo de lo dispuesto respecto a los días para asuntos propios en los párrafos precedentes) antes del 1 de Diciembre del año anterior a aquel en que las vacaciones vayan a disfrutarse. En otro caso, se entenderá que acepta las fechas que la empresa le señale.

Si transcurridos treinta días desde la recepción de la propuesta de vacaciones, la Empresa no manifestase reparo, se entenderá aprobado el plan propuesto.

Una vez aprobado el programa de vacaciones, sólo podrá ser modificado por acuerdo de ambas partes.

ARTICULO 76: Cuando los trabajadores sometidos a un régimen de libranzas condicionado por las necesidades del servicio tengan programadas sus vacaciones:

- Podrán iniciar las vacaciones a continuación de las libranzas determinadas por la Empresa.
- si el comienzo de vacaciones coincide con una libranza, podrá retrasarse al primer día siguiente programado para turno.

ARTICULO 77: Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo transcurrido en dicho internamiento o enfermedad.

Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica correspondiente si es en país extranjero.

ARTICULO 78: La preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignarán por cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, los puntos que correspondan según el mes a que pertenece y de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

	PUNTOS
Enero, Febrero, Marzo, Octubre y Noviembre .....	0
Abril .....	4
Mayo .....	5
Junio .....	7
Diciembre (primera quincena) .....	0
Diciembre (segunda quincena) .....	10
Septiembre (primera quincena) .....	10
Septiembre (segunda quincena) .....	9
Julio y Agosto .....	12

Adicionalmente, por cada día de la Semana Santa, corresponderán 8 puntos, que se sumarán a los que correspondan en razón del mes en que coincidan.

Finalizado el ciclo de vacaciones se asignará a cada trabajador el número de puntos que le correspondan.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será el inverso al número de puntos obtenido. En caso de empate tendrá preferencia el trabajador más antiguo.

El personal de nuevo ingreso se le atribuirá un número de puntos superior en 1 al que tenga el empleado de su grupo y unidad que más hubiera alcanzado en el año precedente.

ARTICULO 79: La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que señala:

a) Tres días naturales, ampliables a cinco, por enfermedad grave, internamiento clínico, fallecimiento o entierro del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos casos incluido el parentesco político) abuelos o nietos.

Doce días naturales, ampliables a cuatro, caso de nacimiento de hijo.

Un día natural, ampliable a dos, para asistir al funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

Un día natural, ampliable a tres, por razón de boda de hijos o hermanos, incluso hermanos políticos.

En los casos enumerados se concederá licencia por el período máximo si los hechos que la justifican se produjeran fuera del lugar en que, a la sazón, tenga su domicilio, aunque sea con carácter temporal al empleado en virtud de su situación laboral.

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

c) El tiempo indispensable para exámenes o para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

En los supuestos de adopción, se considerarán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencias retribuidas de 2 días ampliables a 4, cuando sea fuera de la residencia habitual.

ARTICULO 80: En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

ARTICULO 81: LICENCIA NO RETRIBUIDA.- Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de 10 días laborables, ininterrumpidos o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La petición de licencia deberá presentarse con la máxima antelación posible.

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

ARTICULO 82: La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

Para la concesión de excedencia voluntaria, será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de dos años.

No existirá para la Empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando estuviera en tal situación al menos un 3 por 100 de su grupo laboral.

La petición de excedencia será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la presentación de la oportuna solicitud.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración por ningún concepto, ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años. En todo caso, las prórrogas le serán por períodos de seis meses como mínimo.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicio en otra Empresa dedicada al transporte aéreo salvo si lo autorizase expresamente AVIACO, produciendo el incumplimiento de ello la baja en plantilla del excedente.

El excedente voluntario que no solicitase el reintegro quince días antes de la terminación de cada plazo de la excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

El excedente voluntario reintegrará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia. Si no existiera vacante de su categoría reintegrará por la más inmediata inferior, manteniéndose el derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y en el centro de trabajo donde causó excedencia.

No obstante lo anterior, a partir del 1-6-82, el trabajador que solicite excedencia voluntaria, reintegrará en el grupo laboral y ca-

tegoría que ostentaba al producirse la exte-dencia, siempre y cuando exista vacante de la misma.

**ARTICULO 83:** Todo trabajador de plantilla de tierra de la Compañía tendrá derecho a permutar su puesto o Centro de Trabajo con otro trabajador siempre que uno y otro posean el grado de conocimiento idóneo para ocupar recíprocamente los nuevos puestos, y salvo informe razonado de los jefes respectivos. En cualquier caso se dará conocimiento a la Comisión Interna.

**ARTICULO 84:**

1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nominamiento por Decreto o elección para cargo político, sindical o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La misma consideración tendrá la proclamación como candidato oficial a una elección por el tiempo legalmente establecido para la campaña.

- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

- c) Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio: se regirá por la normativa que determina la legislación vigente en cada momento.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto en el mismo Centro de Trabajo en que causó excedencia y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta; durante tal período no tendrá derecho al percibo de retribución.

3. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación.

Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la Empresa.

4. La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquéllos.

**ARTICULO 85:** Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.  
b) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador.  
c) Por necesidades del servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral Charter.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará siempre de armonizar en cuanto sea posible el mejor servicio con los deseos de aquél, evitando los posibles trastornos.

La preferencia para el traslado voluntario corresponderá, por este orden, a la antigüedad dentro de la categoría profesional, circunstancias familiares, condiciones de salud y mayor edad del trabajador.

En los forzosos, el orden será: menor antigüedad en la categoría, - más favorables circunstancias familiares, más favorables condiciones de salud y menor edad del trabajador.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado; en el caso b) se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la Compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa justificación, atendiendo a la norma usual de un trabajador de su categoría; en el caso c) se estará a lo dispuesto en las normas citadas.

El percibo de las cantidades y conceptos que se expresan en los puntos b) y c) del párrafo anterior, elimina el derecho a la percepción de dietas.

En el supuesto de apertura de nuevos Aeropuertos que implique cambio de Centro de Trabajo, se pactarán las condiciones por la Empresa y la Representación del Centro de Trabajo o del personal afectado.

En el caso de no llegarse a acuerdo se remitirá lo actuado para su resolución a la Autoridad Laboral competente.

**ARTICULO 86:** El personal que solicite ser trasladado voluntariamente a otro Centro de Trabajo o Departamento, deberá permanecer en el

nuevo puesto de trabajo como mínimo un año, antes de poder trasladar se voluntariamente de nuevo, salvo en los siguientes supuestos:

- Cuando el nuevo traslado suponga una promoción profesional para el trabajador, o

- Cuando, como consecuencia de la publicación de una vacante, no haya en la plantilla de tierra ningún otro empleado que desee ocuparla.

**ARTICULO 87:** Dentro de la denominación de desplazamiento se comprenden las siguientes situaciones:

- a) Comisión de servicio.- Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y por tiempo no superior a nueve días.

- b) Destacamento.- Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días y hasta siete meses.

- c) Residencia.- Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta un año.

Los desplazamientos serán decididos en cuanto a su necesidad y número, libremente por la Empresa, atendiendo las necesidades del servicio. En cuanto a las personas, se seguirá el orden legalmente establecido dentro de las idóneas para el cometido de que se trate.

Los destacamentos forzosos tendrán una duración máxima de dos meses.

**ARTICULO 88:** El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo anterior tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes:

- Comisión de servicio: Una dieta nacional por cada día de duración de la misma.

- Destacamento: Una dieta nacional por cada día cuando el mismo es de 30 días o inferior.

- Cuando el destacamento es superior a 30 días, la cantidad establecida en el artículo 88.

- Residencia: El 85 por 100 de la cantidad que correspondería al destacamento superior a 30 días.

**ARTICULO 89:** La utilización por la Compañía de alguna de las situaciones de destacamento o comisión de servicio, obligará a la misma a notificar por escrito al empleado, con un mínimo de 30 días de antelación, salvo necesidades urgentes, su designación, indicando el lugar y tiempo por el que será destacado o designado para realizar una comisión de servicio. En caso de las situaciones de residencia, el plazo citado anteriormente será de 30 días.

No se considerarán necesidades urgentes para lo determinado en el párrafo anterior, los desplazamientos de personal para sustituir bajas por vacaciones.

La ampliación del tiempo de desplazamiento no podrá efectuarse más que por acuerdo escrito de ambas partes.

Si no hubiera acuerdo, la Compañía está obligada a efectuar a la mayor brevedad posible el retorno del empleado a su Centro de Trabajo habitual.

## CAPITULO IX

### ACCION SOCIAL

#### OBRAS SOCIALES

**ARTICULO 90:** Continuará la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base de cada trabajador y el 0,60 por 100 del mismo de la Empresa, al Fondo Solidario Interno o Fondo para atenciones sociales.

La Junta Central de Obras Sociales, seguirá administrando este fondo y estará constituida por:

- Un Presidente que será elegido de año en año entre los representantes de los trabajadores o de la Empresa, alternativamente.

- Tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores. Estos últimos podrán utilizar el tiempo necesario para ejercer su función y se elegirán de acuerdo al siguiente Reglamento:

Duración del mandato: 2 años.

Serán elegibles por los trabajadores dos de los tres representantes, al objeto de que un tercero permanezca en su puesto al menos durante dos mandatos. Este representante será elegido por el Comité Intercentros.

Dicha Junta elaborará su propio Reglamento en el plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de las elecciones y tendrá por misión la determinación de las obras sociales a realizar y la administración del Fondo Solidario Interno.

Para la gestión administrativa, la Dirección de Relaciones Industriales pondrá los medios humanos y materiales.

La Junta Central de Obras Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las obras sociales que considere de interés para los empleados, fomentando principalmente las actividades culturales, deportivas y recreativas y dando cuenta al Comité Intercentros, al menos trimestralmente, de su actuación. El Club Social, sito actualmente en la calle Larra, 16 de Madrid, será administrado exclusivamente por la Empresa.

Los apartamentos que la Empresa posee en Calahonda (Granada), serán administrados por la Junta Central de Obras Sociales. La participación en Airlines Staff International Association (A.S.I.A.) — de la que es miembro AVIACO — en actividades deportivas y culturales será criterio de la propia Empresa, quien administrará, financiará y en lo posible, potenciará estas actividades en el seno de A.S.I.A.

La Junta Central de Obras Sociales podrá proponer cuanto estime conveniente para el mejor desarrollo de estas actividades.

#### SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

##### ARTICULO 91:

1) Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el mismo sistema de aportación existente en la actualidad, en la proporción del 50 por 100 de cada parte, sobre la cuota del haber regulado establecido en el Reglamento del Fondo Social.

2) La Empresa mantendrá a sus expensas el régimen complementario de las prestaciones que la Seguridad Social otorgue en el caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional — del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus ingresos reales.

ARTICULO 92: Se mantienen las normas vigentes en materia de Convenio Colectivo de indemnización por fallecimiento e invalidez absoluta, siendo su cuantía la establecida por el Montepío de Previsión Social Loreto.

ARTICULO 93: En casos de invalidez parcial o inadaptable, la Empresa, oída la Comisión Interna del artículo 8 del presente Convenio, establecerá una percepción suplementaria en consideración a las circunstancias de cada caso.

#### JUBILACIONES

ARTICULO 94: Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los 64 años de edad con sustitución por nuevos trabajadores con contrato de igual naturaleza, a tenor de lo establecido en el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de Agosto y Real Decreto 2.701/1981 de 19 de Octubre.

Ambas partes adquieren el compromiso de solicitar a la Institución de Previsión Social Loreto, las modificaciones de los Estatutos y Reglamentos que permitan la regulación de esta situación en el plazo máximo de un año.

Los resultados derivados del estudio actuarial que se vea precisado a realizar la Institución de Previsión Social Loreto a los efectos previstos en el párrafo anterior, se adecuarán en AVIACO en función de los acuerdos que se adopten en el sector.

Hasta tanto se lleven a cabo las modificaciones antes indicadas, la Empresa asumirá el abono de las prestaciones por jubilación a los 64 años que pudieran corresponder al Montepío por el Fondo Social de Tierra si el jubilado hubiera tenido 65 años.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de 64 años, se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el período de cotización mínimo de 10 años a la Seguridad Social. En estas situaciones, la jubilación se producirá de forma automática el mismo día en el que el trabajador alcance los 10 años de cotización (Orden Ministerial del 16.1.67; S.O.E. 26.1.67).

ARTICULO 95: Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de 60 años y hasta antes del cumplimiento de los 64. Esta jubilación se regulará por las normas ya acordadas por las Representaciones Social y Económica en el Fondo Social de Tierra. Las cantidades que puedan corresponder a esta jubilación se abonarán a través del Montepío de Previsión Social Loreto.

En caso de establecer acuerdo con Loreto en relación con las prestaciones derivadas a la jubilación obligatoria a los 64 años, se producirá, a partir del mismo día de dicho acuerdo y para los trabajadores que se jubilen voluntariamente a partir de dicho día, una incentivación de la jubilación anticipada a partir de los 60 años,

mediante el incremento en dos puntos de los porcentajes actuales. En consecuencia, pasará a regir la siguiente escala:

Edad	%
60	92
61	94
62	96
63	98

ARTICULO 96: Se mantiene la situación de licencia Especial Retribuida al cumplir los 58 años de edad, como previa a la jubilación anticipada y cumpliendo los requisitos de la misma.

La situación de licencia Especial Retribuida conlleva la percepción del equivalente al 90 por 100 de los haberes que corresponden percibir por jubilación anticipada a los 60 años de edad.

#### CAPITULO X

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 97: En cuantas materias afectan a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

ARTICULO 98: La Empresa supervisará los proyectos de nuevas edificaciones e instalaciones, a fin de que cumplan las especificaciones que exige la normativa vigente.

En todos los locales existentes en que sea necesario, se establecerá el correspondiente plan de acondicionamiento, a fin de acomodarlo en lo dispuesto en la Ordenanza vigente de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 99: La Empresa analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa del riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adaptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 100: El Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Dirección se establecerá el sistema de dotar a cada centro de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que pueda resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

ARTICULO 101: El Comité de Seguridad e Higiene, podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

ARTICULO 102: Por lo que respecta a los reconocimientos médicos obligatorios para todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos-anales y especiales, se realizarán:

- Exploraciones clínicas y radiológicas.
- Exploraciones analíticas en sangre y orina, ampliando los parámetros que la Ley exige.
- Exploraciones oftalmológicas.
- Exploraciones audiométricas a los trabajadores destinados a puestos de trabajo con incidencia de ruidos.

Asimismo, cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora, con especial aplicación en los puestos que tengan peligrosidad, toxicidad o especial dificultad. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna incidencia sobre los órganos afectados, cambiando al trabajador de puesto, si fuera necesario.

ARTICULO 103: AVIACO se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

ARTICULO 104: La Dirección realizará las gestiones correspondientes con el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo en orden a la posible firma de un Convenio de Cooperación con el citado Instituto, que tendrá por finalidad promover la sensibilización por los temas de prevención en todo el personal de la Compañía, procurar una adecuada formación, fortalecer la red de asesoramiento técnico preventivo y, en general, establecer una estrecha colaboración en todas las actuaciones, potenciando la capacidad técnica y ejecutiva de AVIACO en materia de Seguridad e Higiene.

## CAPÍTULO XI

## BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO

## ARTÍCULO 105: NORMAS GENERALES

1. Todos los billetes tarifa gratuita, además de la tasa de aeropuerto (salida aeropuertos y obvención), estarán sujetos al pago de las siguientes tasas de emisión por segmento:

## AVIACO:

Red nacional con excepción de Península/Canarias y v.v. ....	150' - Pesetas
Península/Canarias y v.v. ....	300' - Pesetas

## IBERIA:

	C L A S E		
	Turista	Preferente	Primera
Red nacional (excepto Península/Canarias y v.v. ....)	150' -	165' -	180' -
Península/Canarias y v.v. ....	300' -	330' -	360' -
España/Europa y v.v. ....	600' -	660' -	720' -
España/Norte África y v.v. ....	600' -	660' -	720' -
Resto Red .....	900' -	990' -	1.080' -

2. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza, no podrán ser reservados en los siguientes períodos:

- 25 de Junio a 5 de Septiembre, ambos inclusive.  
20 de Diciembre a 9 de Enero, ambos inclusive.  
.7 días antes del Lunes de Pascua hasta dos días después.

Se exceptúan de estas restricciones los billetes por óbito y nupcial.

3. Tanto las tasas de emisión como la supresión de todo tipo de reserva durante los períodos indicados, serán de aplicación a cualquier billete tarifa gratuita concedido a los trabajadores afectados por el presente Convenio, ya estén regulados sus derechos en este capítulo o se trate de concesiones incluídas en contrato de trabajo, normas de la Dirección y acuerdos de otra naturaleza.
4. Los beneficios en materia de billetes se extenderán a familiares de primer grado que además dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos, estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que se mantenga la dependencia económica del titular.
5. La Dirección tomará medidas disciplinarias ejemplares contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes tarifa gratuita o con descuento; tanto si se comete por el usuario del billete como por algún otro trabajador que le secunde, sancionándose en todos los casos, con la percepción total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por tiempo fijo ilimitado para la concesión de otros billetes tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.
6. Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 Kilos por persona. Los kilos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.
7. La Compañía se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este Capítulo.

ARTÍCULO 106: RED IBERIA. - En materia de billetes gratuitos y con descuento, por lo que respecta a la red IBERIA, el personal de AVIACO seguirá disfrutando de los beneficios concertados en el Acuerdo suscrito por ambas Compañías el 1 de Octubre de 1984, y en las condiciones en él estipuladas, en tanto subsista tal Acuerdo.

Estos derechos son los siguientes:

## a) Grat/II-sin reserva.

Se concede un billete con un máximo de hasta SEIS trayectos anuales, de los cuales DOS tienen que ser forzosamente nacionales, pudiéndose utilizar durante todo el año, sin excepción alguna. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluídos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

## b) Grat/I-con reserva (tercer año)

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes — Grat/II. Al TERCER AÑO tendrán derecho a un cupo anual de SEIS trayectos Grat/I con reserva de plaza. Estos trayectos igualmente que los Grat/II tendrán que ser DOS de ellos de carácter nacional, pudiéndose utilizar durante todo el año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 105, apartado 2. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluídos en la tarjeta.

El billete Grat/I (tercer año) de IBERIA si pueda coincidir con el tercer año de AVIACO dentro del mismo año.

Tanto para obtener el billete Grat/II (sin reserva) como para el Grat/I (tercer año), en el caso de que se desee utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía.

## c) Billete Grat/I (viaje nupcial)

Se concede, con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge, teniendo una limitación de CUATRO trayectos. Se podrá utilizar durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA Y CINCO días, pudiéndose DUPLICAR, es decir, hacer uso de ellos tanto en la red IBERIA, como en la de AVIACO. Este billete excluye los vuelos en líneas transatlánticas.

## d) Billete Grat/I (viaje por fallecimiento)

Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: DOS TRAYECTOS (Ida y Vuelta). En caso de personal casado se le concede igualmente al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

## e) Billete Grat/I (Vacaciones personal destinado en Canarias)

Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de CUATRO trayectos y se concede a cambio de una limitación de CUATRO trayectos normal, aplicable al resto del personal no destinado en el Archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicita, teniendo en cuenta que en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un sólo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho. Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un sólo cupo, o sea, si se pide por IBERIA el cupo de AVIACO corresponderá sin reserva.

## f) Personal jubilado

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo.

## g) Pensionistas

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo, los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. En cuanto a los huérfanos, titulares o beneficiarios sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

## h) Empleados consortes

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía, SE DUPLICARAN los derechos y beneficios para ambos cónyuges, sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones de duplicidad de los billetes en el caso de

- Empleados Jubilados-Consortes
- Billetes por óbito
- Billete por nupcialidad
- Billete por GRAT/I tercer año

Los hijos en el caso del Grat/I Tercer año, se acogerán a un sólo cupo.

- i) Para tener derecho a la obtención de cualquiera de los billetes mencionados, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de seis meses.

ARTÍCULO 107: RED AVIACO. - En lo que respecta a la red de AVIACO, se tendrá en cuenta lo siguiente:

## a) Grat/II-sin reserva

Se concede un billete con un máximo de hasta SEIS TRAYECTOS, anuales, pudiéndose utilizar en cualquier época del año. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluídos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

## b) Grat/I-con reserva (tercer año)

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes —

Grat/II, al TERCER AÑO tendrá derecho a un cupo anual de SEIS TRAYECTOS Grat/I (con reserva de plaza). Se podrá utilizar en cualquier época del año excepto en las fechas indicadas en el artículo 109, apartado 2 y los impuestos serán a cargo de los interesados, así como los seguros. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluido en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

Este billete SI puede coincidir con el TERCER AÑO de IBERIA.

c) Billete Grat/I (viaje nupcial)

Se concede con motivo de contraer matrimonio al titular y a su futuro cónyuge. Tiene una limitación de CUATRO trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA Y CINCO días y excluye los vuelos de líneas transatlánticas.

Estos CUATRO trayectos pueden duplicarse pudiéndose utilizar en la Red de IBERIA y en la de AVIACO.

d) Grat/I (viaje por fallecimiento)

Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres y hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia, se concede billetes Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: DOS trayectos (ida y vuelta). En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

e) Billete Grat/I (Vacaciones personal destinado en Canarias)

Este billete tiene reserva de plaza, con un máximo de CUATRO trayectos y se concede a cambio de lo establecido en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el Archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que en caso de fraccionamiento de squillas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un sólo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho.

Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un sólo cupo, a sea, si se pide por AVIACO, el cupo de IBERIA corresponderá sin reserva.

f) Personal Jubilado

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo. Los hijos de éstos tienen exclusivamente derecho hasta los 26 años, siempre que permanezcan solteros.

g) Pensionistas

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. En cuanto a los huérfanos (titulares o beneficiarios) sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

h) Empleados consortes

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía se DUPLICARAN los derechos y beneficios para ambos cónyuges, sin embargo quedan exceptuadas las concesiones de duplicación de los billetes en el caso de:

- Empleados Jubilados-Consortes
- Billete por óbito
- Billete por nupcialidad
- Billete por GRAT/I Tercer año

Los hijos en el caso del Grat/I Tercer año, se acogerán a un sólo cupo.

i) Para tener derecho a cualquiera de los billetes mencionados se deberá acreditar una antigüedad mínima de seis meses en la Compañía.

j) Destacamento

En los desplazamientos superiores a 28 días de duración dentro del territorio nacional, la Compañía facilitará por la red de AVIACO, libre de impuestos y seguros, un billete gratuito con reserva de plaza (ida/vuelta) para el cónyuge e hijos del empleado que dependan y convivan con él.

ARTICULO 108: OBTENCION DE BILLETES CON DESCUENTO (90 por 100 y 50 por 100)

Red IBERIA

Billetes ilimitados por la Red IBERIA con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta red de IBERIA, (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años), UN billete anual (ida/vuelta).

Billetes ilimitados por la Red de IBERIA con el 50 por 100 de descuento y con reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta red de IBERIA (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años) UN billete anual (ida/vuelta).

Las viudas/os y huérfanos en esta red no tendrán ningún beneficio.

Según las normas del Acuerdo Multilateral, el 50 por 100 por la Red de IBERIA, estará sujeto en cada momento a las restricciones que no comunique dicha Compañía.

Para la obtención de billetes con el 50 por 100 y el 90 por 100 será necesario tener una antigüedad de un año en la Compañía.

Red de AVIACO

Billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado y viudas/os, billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 90 por 100 de descuento. Los hijos tienen derecho exclusivamente hasta los 21 años.

Billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 50 por 100 de descuento para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en esta tarjeta.

Para el personal jubilado, la concesión de billetes con el 50 por 100 de descuento es ilimitada en la Red de AVIACO. Los hijos tendrán este derecho hasta los 26 años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para las viudas/os e huérfanos, la concesión de billetes con el 50 por 100 de descuento es ilimitada en la Red de AVIACO. Los hijos tendrán este derecho hasta los 21 años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para tener derecho al 90 por 100 y al 50 por 100 en la Red de AVIACO, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de un año y seis meses, respectivamente.

ARTICULO 109: El Capítulo XI (Billetes gratuitos y con descuento) sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

ARTICULO 110: La Compañía AVIACO concederá billetes gratuitos (ida y vuelta) con reserva de plaza en su Red, para el cónyuge y los hijos menores de 21 años, solteros y dependientes del empleado, cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicio, las fiestas de Nochebuena-Navidad y/o Nochevieja y Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en comisión de servicio.

ARTICULO 111: En los trayectos a que se refiere el artículo 107 apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza, si, con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su trabajo, exigiéndose para esto:

1. Doble presentación en el aeropuerto para vuelos diarios.
2. Una presentación en caso de vuelo no diario.
3. Tener justificante del Jefe de la Unidad orgánica a que pertenece, donde se indique la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los empleados que a 31-12-84 tuvieran unos importes superiores, reconocidos en concepto de indemnización por horas nocturnas y festivas, a los que pudieran resultar de aplicar los porcentajes establecidos en los artículos que correspondan sobre el valor de la hora-base fijada, los mantendrán hasta que por aumento de nivel u otra circunstancia las cantidades resultantes fueran superiores a las reconocidas individualmente.

Igual criterio se seguirá para determinar las cantidades a pagar por la aplicación del recargo establecido en los artículos 39, 40 y 43.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

El tiempo para ascenso de Ordenanzas y Mecos al nivel 4 y de Bellenas al nivel 10, se contará a partir de la fecha de entrada en vigor del III Convenio.

**DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA**

Durante la vigencia del presente Convenio, 1985 y 1986, no se producirán promociones, quedando por tanto en suspenso los artículos que se refieren a este tema.

**DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA**

Dado que ambas partes entendieron que la jornada de trabajo que se está realizando en Naudes es mejorable en cuanto a productividad, pero que sin embargo no es posible cambiarla con carácter general, se acuerda que a la firma del Convenio se iniciará por la Dirección un estudio de igual a las Unidades en las que sea factible la implantación de una jornada continuada.

Efectuado el estudio, los resultados se propondrán a la Representación Social para, una vez logrado el acuerdo, se remita a la Autoridad Laboral y se proceda a su implantación, incluyéndose en el texto del Convenio Colectivo.

**DISPOSICION ADICIONAL**

En el caso de disminuciones en la masa salarial homogénea en los años 1985 y 1986, las partidas resultantes deberán, necesariamente, revertir sobre los trabajadores fijos en plantilla.

Una vez conocidos los importes de las partidas citadas en el párrafo anterior, se negociarán las fórmulas de reparto entre la Dirección de la Compañía y la Representación Social, dando preferencia a las promociones no realizadas durante el periodo.

**DISPOSICION FINAL**

La Compañía proporcionará un ejemplar de este Convenio a todo el personal afectado por el mismo.

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL**

Niveles	Salario Base	Prima Productividad	Complemento de Trabajo	Totales
1	33.686	8.421	35.613	77.720
2	34.492	8.623	37.045	80.160
3	35.736	8.934	39.211	83.881
4	38.232	9.563	40.335	88.130
5	40.884	10.221	41.000	92.105
6	44.852	11.213	40.652	96.717
7	47.801	11.950	41.274	101.025
8	51.722	12.930	41.764	106.416
9	55.168	13.792	44.232	113.192
10	58.303	14.576	48.380	119.259
11	62.239	15.560	46.860	124.659
12	66.029	16.507	48.620	131.156
13	72.214	18.093	48.181	138.488
14	80.121	20.030	46.371	146.522
15	86.221	21.553	49.282	157.056
16	89.595	22.399	50.705	162.699
17	97.091	24.273	51.299	172.663
18	107.704	26.926	58.585	193.215
19	123.636	30.909	68.444	223.189

**ANEXO II**

Nivel	Operadores	Especialistas Aeronáuticos				Administ.	Téc. Auxil. Espec.		Téc. G. M. y asimilados	Téc. G. Sup. y asimilados.
		Producción		Verificación			"A"	"B"		
		Oficiales	Jefes y Maestros	Oficiales	Jefes					
1										
2	Entrada	Entrada			Entrada					
3	Op. 3ª	3ª			Op. 3ª	Entrada	Entrada			
4										
5	Op. 2ª	2ª			Op. 2ª	T.E. 2ª	2ª			
6	Op. 1ª					T.E. 1ª	1ª			
7	Op. J. 2ª	2ª			Op. 1ª					
8	Op. J. 2ªA	2ª	J.Eq. A	Ver. A	Jefe A 2ª	T. 3ª	3ª	"L" entrada		
9	Op. J. 1ª	1ª	J.Eq. B	Ver. B	Jefe A 1ª	T. 2ª				
10	Jefe Eq.	1ª	J.Sec. A	Ver. C	J.S. Ad. 1ª		2ª	"L" 2ª		
11		1ª	J.Sec. B	Ver. D	J.S. Ad. 3ª	T. 1ª	1ª	"L" 1ª		
12			J.Sec. C	Ver. E	J.Eq. D	J.S. Ad. 2ª	T. J. 2ª	"R" entrada		
13			Maestro		J.Eq. E	J.S. Ad. 1ª	T. J. 1ª	"R" 3ª		
14			M. Jefe		Maestro	J.S. Ad. 1A	T. J. S. 2ª	"R" 2ª	T.G.S. Ent.	
15			M. J. Sup.			J.S. Ad. 1D	T. J. S. 1ª	"R" 1ª	T.G.S. 5ª	
16								"R" 1A	T.G.S. 4ª	
17								"R" 1B	T.G.S. 3ª	
18									T.G.S. 2ª	
19									T.G.S. 1ª	

Nivel	Limpiadoras	Conserjes Ordenanzas	Mozos de Tráfico y Oficinas	Auxiliares Mantenimiento	Profes. Oficio Conduc. Cabistas Almacenistas
1	Entrada	Entrada	Entrada	Auxiliar Ent.	
2	Limp. A	Ordenanza 2ª	Mozo 3ª		Oficial entrada
3	Limp. B	Ordenanza 1ª	Mozo 2ª	Auxiliar 2ª	Oficial 3ª
4	Limp. C	Conserje A	Mozo 1ª	Auxiliar 1ª	
5		Conserje B	Capataz 2ª	Auxiliar Esp.	Oficial 2ª
6		Conserje C	Capataz 1ª	Auxiliar Esp. 2ª	
7		Conserje C	Capataz 1ª	Auxiliar Esp. 1ª	Oficial 1ª
8		Jefe Equipo	Jefe Equipo	Jefe Equipo	Jefe Equipo
9					
10					
11					
12					
13					
14					

## ANEXO III

## REGULACION DE LOS TRABAJADORES FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO.-

En aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la figura de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y en tanto en cuanto esta figura permanezca en la legislación laboral, las condiciones de trabajo de este personal serán las siguientes:

- A) En los centros de trabajo de Mahón, Palma de Mallorca e Ibiza, el trabajo de temporada se considerará, mientras se mantenga la situación actual, como fijo de carácter discontinuo.
- Si en el futuro algún centro de trabajo reuniese las mismas características de los anteriormente citados, se les dará el mismo tratamiento.
- B) La consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo se adquirirá a la finalización de la tercera contratación, siempre y cuando el informe global de su actuación laboral en la Compañía sea favorable. Cuando el informe sea negativo, el personal afectado, acompañado de un representante de los trabajadores, podrá solicitar de la Jefatura correspondiente las razones de esta evaluación negativa.
- Esta consideración no se interrumpirá en los supuestos de prestación del servicio militar obligatorio, ausencia por maternidad o enfermedad grave, previa justificación de estas situaciones.
- C) Con el personal que adquiere la consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo se confeccionará un escalafón local, cuyo orden se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:
- Número de contratos en la Compañía, en función del número de meses de presencia en la misma con cualquier tipo de contrato.
  - En caso de igualdad, la preferencia la determinará la fecha del primer contrato.
  - En el supuesto de igualdad de fechas del primer contrato, la preferencia vendrá determinada por el de mayor edad.
- La Compañía, determinadas las necesidades de personal de temporada en cada ejercicio y en función de la carga de trabajo, propondrá al llamamiento de aquél por el orden del escalafón citado.
- En el caso de que las necesidades de personal de temporada sean inferiores al número de personal escalafonado, el sobrante mantendrá su puesto en el escalafón a efectos de una posible incorporación en las temporadas siguientes.
- En el supuesto de que un trabajador fijo con carácter discontinuo al ser llamado por la Compañía, decidiese no incorporarse voluntariamente, perderá todos sus derechos de permanencia en el escalafón y en el caso de incorporarse en otra ocasión posterior no se le reconocerá antigüedad alguna.
- Las vacantes con carácter indefinido que se produzcan en los centros de trabajo donde la figura de carácter discontinuo sea de aplicación, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones y dentro de su especialidad, para su ingreso en plantilla con contrato indefinido.
- D) Las condiciones económicas de este personal serán las de los niveles de entrada de cada grupo laboral que corresponda a cada trabajador, de acuerdo con lo regulado en cada momento en el Convenio Colectivo del personal de tierra.
- E) No les serán de aplicación las cuestiones relativas a la promoción del personal reguladas en el Capítulo V del Convenio Colectivo actualmente en vigor. Sin embargo, se establece un sistema de promoción económica específico para este personal, consistente en una tabla retributiva cuyo tope final será el nivel 4 del Convenio actualmente vigente.
- El inicio de la misma será por los respectivos niveles de entrada de cada grupo laboral.
- Para ascender de un nivel al inmediato superior serán necesarios 24 meses de trabajo efectivo en la Compañía, salvo inhabilitación para el ascenso impuesta como sanción.
- F) El trabajador fijo de carácter discontinuo percibirá en concepto de antigüedad un 4,5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada 21 meses de servicio en la Compañía, con el límite de 12 aumentos por este concepto.

El cómputo de la antigüedad entrará en vigor a partir del año 1982.

- G) Los trabajadores en esta situación percibirán en proporción al tiempo trabajado, una quinceava paga, en concepto de gratificación por cierre de ejercicio, incluyéndose en ésta los mismos conceptos que los recogidos en el Convenio Colectivo.
- H) El personal fijo de carácter discontinuo no disfrutará de las vacaciones reglamentarias durante los meses que permanezca en la Empresa. La parte proporcional de su importe será abonada con la liquidación final del periodo.
- No obstante lo anterior, si por circunstancias personales, debidamente justificadas, el personal necesitara de algún o algunos días para cuestiones personales, tal petición será tramitada a través de la Jefatura correspondiente, supeditándose su concesión a las necesidades del servicio y razones de la petición.
- I) Las jornadas y libranzas de los trabajadores fijos discontinuos serán las mismas que las del personal fijo en plantilla de la Compañía.
- J) Por parte de la Dirección de la Compañía se intentará integrar, en lo posible, a este personal en los planes de formación de la misma. Esta formación se dará en la época en que no presten servicios y su coste será con cargo a la Compañía.
- K) El personal regulado en este Anexo, será dado de alta en el Convenio Colectivo del Montepío Social Loreto, manteniéndose en él por el tiempo de prestación de sus servicios.
- L) En materia de billetes gratuitos, exclusivamente por la red de AVIACO, el personal fijo de carácter discontinuo se beneficiará de un máximo de 4 trayectos anuales, pudiéndose utilizar durante todo el año a excepción de los meses de Julio y Agosto. Estos trayectos serán sin reserva de plaza y los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Esta concesión podrá ser utilizada por el titular, cónyuge e hijos menores de 26 años.
- La Compañía estudiará la posibilidad de ampliar en un futuro, los beneficios en materia de billetes.
- M) A la finalización de cada temporada, el personal devengará la liquidación económica que corresponda, manteniendo la relación laboral con la Empresa en los términos pactados en el acuerdo.
- N) Los trabajadores fijos con carácter discontinuo se regularán exclusivamente por las condiciones anteriormente citadas, no siendo de aplicación el resto de las condiciones socio-laborales pactadas en el Convenio.

8787

RESOLUCION de 29 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.827 la gafa de protección, marca «Medop», modelo Delta-22-AA-V0.2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo Delta-22-AA-V0.2, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:-

Primero.-Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo Delta-22-AA-V0.2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 070.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.827 -29-1-85- MEDOP/DELTA-22-AA-V02/070».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 29 de enero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.