

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.