

nómicos y administrativos del día en que tomen posesión de la Escuela adjudicada.

Los Maestros y Maestras volantes de dicha oposición que quedan sujetos a lo que se determina en los artículos quinto y primer párrafo del sexto del Decreto de 21 de diciembre de 1951 («Boletín Oficial del Estado» del 2 de enero siguiente) serán nombrados con el sueldo de 16.920 pesetas más dos mensualidades extraordinarias reglamentarias, con los mismos efectos económicos y administrativos que se señalan en el párrafo anterior.

Lo digo a VV. SS. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. SS. muchos años.

Madrid, 30 de agosto de 1965.—El Director general, P. D., Antonio Edo Quintana.

Sres. Delegados Administrativos de Educación Nacional.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el segundo Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España», en su personal de tierra, suscrito en 9 de junio último.

Visto el expediente instruido en solicitud de aprobación del segundo Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España», con su personal de tierra, suscrito el 9 de junio último, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 26 de junio próximo pasado, al que acompaña el texto íntegro de citado Convenio, con el acta final, suscrita por las partes deliberantes, con la reserva de dos Vocales sociales sobre la disposición transitoria novena y último párrafo del artículo 116, solicita su aprobación de acuerdo con el informe emitido por la Presidencia del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, exponiendo que las deliberaciones han durado casi un año, y que las mejoras pactadas no repercutirán en las tarifas vigentes, como se hace constar expresamente en el artículo sexto;

Resultando que la Dirección General de Previsión y la Secretaría General Técnica de este Departamento han emitido los correspondientes informes, en sentido favorable a la aprobación solicitada;

Considerando que la competencia de esta Dirección General para resolver la cuestión planteada se determina expresamente en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales, en relación con el artículo 19 de su Reglamento aprobado por Orden ministerial de 22 de julio siguiente y disposiciones concordantes;

Considerando que de las actuaciones remitidas no se aprecia causa ni defecto procesal que atente a la eficacia del Convenio suscrito, el que en su aspecto sustantivo representa, en su conjunto, mejora para los trabajadores interesados y revela asimismo el propósito de colaboración entre éstos y la Empresa, que habrá de influir beneficiosamente en la armonía laboral y fines económicos perseguidos;

Considerando que sin perjuicio de lo expuesto y razonado anteriormente, procede atemperar las estipulaciones que se citan a continuación a lo dispuesto en disposiciones legales de rango superior, conforme a lo establecido por Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962, al tenor siguiente:

Art. 19. La categoría de «Perito con consideración de Ingeniero de grado quinto», no autoriza a quienes la ostenten el ejercicio de funciones exclusivamente atribuidas por disposiciones legales vigentes a los que poseen el título de Ingeniero, expedido o reconocido por las Escuelas Técnicas Superiores de Ingeniería, en cualquiera de sus ramas, por tanto, la citada «consideración» se entiende referida y limitada a las condiciones más beneficiosas estipuladas en el Convenio, en tanto en cuanto no invadan las prerrogativas propias de los Ingenieros con título oficial.

Disposición transitoria novena, en relación con los artículos 19, 42, 86 y 87.—La integración no voluntaria de las actuales empleadas al Cuerpo Auxiliar Femenino, en virtud de lo dispuesto en el artículo cuarto de la Ley 56/1961, de 22 de julio, en relación con el Decreto 258/1962, de 1 de febrero, queda condicionada en los siguientes términos:

a) Igualdad de retribución con los varones en igualdad de función.

b) Mantenimiento de las mismas oportunidades de ascenso y progresión que los varones, que con su misma categoría profesional antes de la vigencia de este Convenio, continúen en el Cuerpo General Administrativo.

c) Las mujeres que ingresen en el Cuerpo Auxiliar Femenino, sin haber pertenecido antes al Grupo de Personal Administrativo, cuando alcancen en aquel Cuerpo la categoría superior podrán concurrir, en igualdad con los varones, a los exámenes y pruebas de aptitud para ascenso a Jefe de tercera del Cuerpo General Administrativo

Art. 124. El número de horas extraordinarias a que se refiere el penúltimo párrafo no podrá exceder del tope anual fijado en el artículo cuarto de la vigente Ley de jornada máxima legal de 9 de septiembre de 1931.

Art. 125. Sin perjuicio de las reparaciones urgentes que impongan a diario las necesidades del tráfico aéreo, siempre que el trabajador extraordinario a realizar continuamente por cualquier trabajador exceda de las treinta y cinco horas trimestrales a que se refiere la Orden ministerial de 1 de diciembre de 1948, el Director Gerente habrá de solicitar previamente la oportuna autorización de la Delegación Provincial de Trabajo respectiva, que una vez notificada a la Empresa habrá de ser respetada en sus propios términos;

Vistos los preceptos legales citados y demás de aplicación, Esta Dirección General ha tenido a bien:

1.º Aprobar el II Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España», y su personal de tierra con las rectificaciones que se consignan en el último Considerando de esta Resolución.

2.º Ordenar la publicación de esta Resolución y el texto íntegro del citado Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Así lo acuerdo, mando y firmo en Madrid a 16 de julio de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

II CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑIA IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º El ámbito de aplicación del presente Convenio se concreta a la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», y afecta el territorio español peninsular, Baleares, Canarias y Melilla.

Art. 2.º El Convenio afecta a la totalidad del personal de tierra de plantilla, dentro del territorio en el que tiene aplicación.

No obstante se aplicará también al personal que habiendo sido contratado originariamente en los territorios expresados en el artículo primero, haya pasado con posterioridad a prestar servicio en Delegaciones situadas fuera de los mismos, salvo en el régimen económico, en el que serán de aplicación las condiciones específicas asignadas para su puesto en la localidad de destino.

Se exceptúa de tal aplicación el personal Facultativo, Técnico de Grado Superior y el comprendido en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El personal con contrato de temporada o a plazo fijo se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Iberia» y demás normas de aplicación general y las específicamente pactadas en su contrato de trabajo, con exclusión de las contenidas en este Convenio, salvo que expresamente se le declaren aplicables.

Art. 3.º El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1967 y será prorrogable por la tácita de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión.

No obstante regir el presente Convenio a partir del día primero del mes siguiente a su aprobación, la tabla salarial del mismo y restantes disposiciones económicas se aplicarán a partir del día 1 de abril de 1965 y las normas sobre vacaciones y exámenes serán de aplicación desde 1 de enero de 1965.

Podrá ser solicitada la revisión del presente Convenio cuando por disposiciones legales se establezcan mejoras que den lugar a alteraciones sustanciales de lo pactado.

Las peticiones se formularán ante la Dirección General de Ordenación de Trabajo a través de la Organización Sindical.

Art. 4.º De acuerdo con lo establecido en el apartado 2.º del artículo 5.º de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, para la vigilancia y cumplimiento de cuanto se establece en el presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará integrada por cuatro representantes nombrados por la Dirección de la Compañía y cuatro trabajadores nombrados por el Jurado de Empresa, uno por cada grupo laboral. Deberá ser constituida en un plazo de diez días a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio. Esta Comisión actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan las relaciones de trabajo.

La Comisión Mixta será el único órgano de la Compañía con potestad y facultad para interpretar lo regulado en el Convenio.

Cuando la Comisión lo estime conveniente, a petición de una o ambas partes, por la índole e importancia de los asuntos a tratar, podrá solicitar el asesoramiento o arbitraje del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones.

Art. 5.º Los trabajadores tendrán derecho a recurrir contra las decisiones de la Comisión Mixta, que consideren que puedan perjudicarles, ante los órganos competentes prescritos por la Ley.

Art. 6.º Las mejoras económicas que se conceden al personal por el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en cada momento de los distintos servicios de esta Compañía.

Art. 7.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Miniterio de Trabajo modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a reconsiderar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si por el contrario la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Art. 8.º Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquéllas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio sean superiores.

Queda excluida de esta compensación la gratificación de vestuario que viene percibiendo el personal que forma parte de la plantilla de la Compañía en 1 de abril de 1965, en tanto en cuanto no considere la Dirección necesario que utilice uniforme, que sería costeado por la Compañía.

Art. 9.º Cuando la interpretación del texto de este Convenio se prestase a soluciones alternativas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable a los trabajadores.

DISPOSICION TRANSITORIA 1.ª

Ambas partes convienen en liquidar a todos los efectos económicos el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 1964 y 31 de marzo de 1965 mediante el abono y distribución de 60 millones de pesetas entre todo el personal afectado por el Convenio, en la forma en que la Comisión Deliberante, firmante de este Convenio, ha establecido.

CAPITULO II

SECCIÓN PRIMERA

Participación

Art. 10. A fin de estimular y encauzar la colaboración del personal para la buena marcha de la Empresa, logrando la máxima compenetración de cuantos la integran, mediante el diálogo y un adecuado intercambio de información se creará en los diez días siguientes a la fecha de aprobación del presente Convenio, con carácter de órgano asesor de la Dirección Gerencia, una Junta de Productividad, cuyo fin principal será el aumento del índice de productividad y el logro en definitiva de la rentabilidad de la Empresa.

Art. 11. Tal Junta de Productividad estará integrada por cuatro representantes de la Dirección, nombrados por el Consejo de Administración, de entre el personal de la Compañía con rango de directivo, y por cuatro representantes de los trabajadores, nombrados por el Jurado Unico de Empresa, en representación de los distintos grupos laborales.

La presidencia corresponderá a la Dirección Gerencia o personal en quien delegue.

Art. 12. La Junta de Productividad hará efectivas las atribuciones que al Jurado Unico de Empresa corresponden, por aplicación del artículo 45 del Reglamento de 11 de septiembre de 1953, en orden a fomentar la participación del personal en la adopción de cuantas medidas se consideren adecuadas para el aumento de la productividad, la conservación de la maquinaria y aeronaves, instalaciones y útiles, el logro de una más depurada calidad, el perfeccionamiento de los servicios de todo género, la economía de materiales y suministros, el más completo aprovechamiento de materiales, la recuperación de residuos industriales, el aumento del rendimiento en el trabajo y para toda clase de mejoras técnicas.

Art. 13. Los objetivos a alcanzar por la Junta de Productividad, en su primera etapa de actuación, afectará a las siguientes materias y aspectos:

1.º Aumento de productividad.

- Medida del trabajo realizado e índices de rendimiento.
- Estímulos e incentivos al rendimiento.
- Racionalización y automatización.
- Sistemas de remuneración.
- Previsión y preparación psicológico-social.
- Realización de horas extraordinarias.

2.º Participación del personal.

- Fomento del principio de integración del trabajador en la Empresa.
- Participación en los beneficios.—Fórmulas y sistemas.
- Participación en las gestiones o administración de la Empresa, previsión de modalidades para una posible aplicación de la Ley de Cogestión.—Fórmulas preparatorias de aquélla.
- Participación en la regulación y retribución del trabajo.

3.º Comunicación.

- Información ascendente, descendente y horizontal.
- Fomento del principio de la permeabilidad en las estructuras jerárquicas de la Empresa.
- Fomento del principio de la responsabilidad compartida.

4.º Clasificación profesional.

- Acoplamiento del personal a la nueva clasificación.
- Escalafones.
- Plantillas.
- Valoración y clasificación de puestos de trabajo.
- Trabajos de categoría superior, inferior y personal con capacidad disminuida.

5.º Formación.

- Capacitación social.
- Formación profesional.
- Perfeccionamiento profesional.
- Selección para la promoción a puestos superiores.
- Fomento del principio de vigorización y responsabilización del mando.

Art. 14. La Junta se reunirá periódicamente para estudiar las distintas propuestas y sugerencias que contribuyan al logro de los fines perseguidos y para conocer y analizar la marcha de la Empresa en lo social, económico, lo técnico y asesoramiento de la Dirección Gerencia sobre la forma de aplicar sus directrices de manera que contribuya a la mejora de aquélla.

Art. 15. La Dirección Gerencia, en uso de las plenas facultades y responsabilidades que le corresponden en orden a la organización del trabajo en la Empresa, podrá hacer suyas las sugerencias y propuestas de la Junta, convirtiéndolas en decisiones ejecutivas e informando a la Junta de los motivos que hayan dado origen a la desestimación, en su caso.

SECCIÓN SEGUNDA

Colaboración

Art. 16. A fin de conseguir la colaboración de todo el personal en orden a la mejora de la organización y los métodos, se estimulará la presentación de iniciativas y sugerencias mediante la adecuada recompensa de las aplicables. Asimismo, siempre que sea posible, se tendrán en cuenta los puntos de vista del personal, de forma que no sólo se respete su dignidad humana, sino que, a través de su participación, se mejoren las relaciones humanas en la Empresa y se obtenga una mayor eficacia de cuantos la componen.

Art. 17. En la elaboración y establecimiento de normas de organización y funcionamiento de la Compañía se tendrán en cuenta en el futuro los principios siguientes, que conducen al logro de los objetivos señalados:

a) *Responsabilidad del mando.*—En los mandos superiores e intermedios se tratará de aplicar el principio de la responsabilidad compartida, haciendo prevalecer su carácter de responsables del cumplimiento de los objetivos, por lo que pueden tener autoridad sobre trabajadores de distintas especialidades, respondiendo no sólo de la producción o del servicio exigido, sino del trabajo eficiente del personal a sus órdenes.

b) *Ampliación de conocimientos.*—Todo trabajador de la Compañía tendrá no sólo la obligación de perfeccionar sus conocimientos en la especialidad en que figure encuadrado, sino de adquirir los conocimientos de las especialidades conexas para las que sea designado, siguiendo el adiestramiento adecuado con los medios que a tal efecto le serán facilitados por la Empresa.

c) *Polivalencia de los trabajadores.*—Se fomentará la polivalencia para distintas especialidades en los Departamentos y Servicios en que la existencia de un trabajador polivalente pueda suponer la posibilidad de evitar la adscripción de dos o más trabajadores para hacer frente a los servicios que un trabajador polivalente por si solo puede desempeñar.

En tanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad o de las especialidades conexas, sino aquellas otras que con carácter complementario y a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo puedan serle encomendadas. En estos casos la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomiende tales trabajos. No obstante lo cual, el trabajador viene obligado a poner al servicio de los mismos cuantos conocimientos posea y el interés preciso para efectuar su labor de la forma más eficiente posible.

Art. 18. Los principios establecidos en el artículo anterior entrarán en vigor cuando la Dirección Gerencia, oída la Junta de Productividad, dicte normas concretas de aplicación con base en los mismos.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 19. Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Compañía afecto al presente Convenio, se procede a establecer una nueva clasificación por Grupos profesionales, comprensivo cada uno de ellos de distintas categorías profesionales y de distintos grados de las mismas.

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

El personal afectado por este Convenio, que presta sus servicios en la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España», queda clasificado en la forma siguiente:

GRUPO A.—TÉCNICOS CON CONSIDERACIÓN DE GRADO SUPERIOR
Perito con consideración de Ingeniero de Grado 5.º.

GRUPO B.—TÉCNICOS DE GRADO MEDIO

Perito de Grado 1.º.
Perito de Grado 2.º.
Perito de Grado 3.º.
Perito de Grado 4.º.
Perito de Grado 5.º.

GRUPO C.—TÉCNICOS CON CONSIDERACIONES DE GRADO MEDIO

Técnico Aeronáutico con consideración de Perito de 4.ª.
Maestro Jefe con consideración de Perito de 4.ª.
Ayudante Técnico Sanitario 1.º.
Ayudante Técnico Sanitario 2.º

GRUPO D.—TÉCNICOS

Subgrupo 1.º—Aeronáuticos.

Técnico Aeronáutico de Grado 1.º.
Técnico Aeronáutico de Grado 2.º.
Maestro.

Subgrupo 2.º—Diversos.

Maestro Jefe 1.ª.
Maestro Jefe 2.ª.
Maestro.

Subgrupo 3.º—Delineantes.

Delineante Proyectista.
Delineante de 1.ª.
Delineante de 2.ª.
Delineante de 3.ª.

Subgrupo 4.º—Teletipistas.

Jefe de Grupo.
Técnico de Teletipos.
Operador de 1.ª.
Operador de 2.ª.

Subgrupo 5.º—Técnicos de operaciones.

Técnico Encargado.
Técnico de 1.ª.
Técnico de 2.ª.
Técnico Encargado de 3.ª.

Subgrupo 6.º—Especialistas de Proceso de Datos.

Especialista Jefe.
Oficial Especialista de 1.ª.
Oficial Especialista de 2.ª.
Oficial Especialista de 3.ª.

Subgrupo 7.º—Asistentes Sociales.

Asistente Social Jefe.
Asistente Social.

GRUPO E.—CUERPO SUPERIOR ADMINISTRATIVO

Jefe Superior Grado 1.º.
Jefe Superior Grado 2.º.
Jefe Superior Grado 3.º.
Jefe Superior Grado 4.º.

GRUPO F.—CUERPO GENERAL ADMINISTRATIVO

Jefe de 2.ª.
Jefe de 3.ª.
Oficial 1.ª Administrativo.
Oficial 2.ª Administrativo.
Oficial 3.ª Administrativo.
Aspirante.

GRUPO G.—CUERPO AUXILIAR FEMENINO

Auxiliar Jefe.
Auxiliar de 1.ª.
Auxiliar de 2.ª.
Auxiliar de 3.ª.
Aspirante.

NOTA.—Este Grupo estará integrado por las siguientes ramas profesionales:

Taquigrafas.
Mecanógrafas.
Informadoras-Recepcionistas.
Perforistas.
Telefonistas.
Cajeras.
Archiveras.

GRUPO H.—ESPECIALISTAS

Subgrupo 1.º—Aeronáuticos.

Jefe de Sección.
Jefe de Equipo.
Oficial 1.ª.
Oficial 2.ª.
Oficial 3.ª.
Aprendiz.

Subgrupo 2.º—Diversos.

Jefe de Sección.
Jefe de Equipo.
Oficial 1.ª.
Oficial 2.ª.
Oficial 3.ª.
Aprendiz.

GRUPO I.—PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES

Subgrupo 1.º—Almaceneros.

Jefe de Almacén.
Oficial A.
Oficial B.

Subgrupo 2.º—Comedores y Bares.

a) Cocinero Jefe.
Cocinero.
Ayudante de Cocina.
b) Encargado de Barra.
Dependiente de Barra.

Subgrupo 3.º—Vigilantes.

Jefe de turno.
Guarda.
Vigilante.

GRUPO J.—SUBALTERNOS

Conserje.
Ordenanza de 1.ª.
Ordenanza de 2.ª.
Botones 16-18.
Botones 14-16.

GRUPO K.—PERSONAL OPERARIO

Capataz Jefe.
Capataz.
Mozo.
Encargada.
Limpiadora.

Art. 20 A todos los efectos salariales se fijan, para las distintas categorías enunciadas en el artículo anterior, los coeficientes que figuran en la siguiente tabla:

TABLA DE COEFICIENTES

Niveles	Coeficiente	Categorías
1	1,120	Perito Grado 1.º.
2	1,060	Perito Grado 2.º.
3	1,000	Perito Grado 3.º.
4	0,930	Perito Grado 4.º. Técnico Aeronáutico con consideración de Perito de Grado 4.º. Maestro Jefe con consideración de Perito de Grado 4.º.
5	0,860	Perito de Grado 5.º. Jefe Superior Administración Grado 1.º.
6	0,800	Técnico Aeronáutico Grado 1.º. Maestro Jefe de 1.ª. Jefe Superior Administración Grado 2.º.
7	0,741	Técnico Aeronáutico Grado 2.º. Maestro Jefe de 2.ª. Técnico Encargado de Operaciones. Jefe Superior Administración Grado 3.º.

Niveles	Coficiente	Categorías
8	0.679	Jefe Grupo Teletipos. Técnico de 1. ^a Operaciones. Jefe Superior Administración Gra- do 4. ^o . Especialista Jefe de Proceso de Datos. Ayudante Técnico Sanitario de 1. ^a
9	0.641	Maestro. Delineante Proyectista. Técnico de Teletipos. Técnico de 2. ^a Operaciones. Ayudante Técnico Sanitario de 2. ^a .
10	0.598	Técnico de 3. ^a Operaciones. Jefe de 2. ^a Administrativo. Jefe de Sección Especialista. Oficial Especialista de Proceso de Datos de 1. ^a .
11	0.538	Delineante de 1. ^a . Operador de 1. ^a de Teletipos. Asistente Social Jefe. Jefe de 3. ^a Administrativo. Auxiliar Jefe. Jefe Equipo de Especialistas. Cocinero Jefe. Oficial Especialista de Proceso de Datos de 2. ^a .
12	0.473	Delineantes de 2. ^a . Operador de 2. ^a Teletipos. Asistente Social. Oficial de 1. ^a Administrativo. Auxiliar de 1. ^a . Oficial de 1. ^a Especialista. Jefe de Almacén. Cocinero. Oficial Especialista de Proceso de Datos de 3. ^a .
13	0.419	Delineante de 3. ^a . Oficial de 2. ^a Administrativo. Oficial de 2. ^a Especialista. Auxiliar de 2. ^a . Oficial «A» Almacenero. Encargado de Barra. Capataz Jefe.
14	0.367	Jefe de turno. Capataz. Encargada.
15	0.348	Oficial de 3. ^a Administrativo. Oficial de 3. ^a Especialista. Oficial «B» Almacenero. Ayudante de Cocina. Auxiliar de 3. ^a . Dependiente de Barra. Conserje.
16	0.329	Guardas. Ordenanzas de 1. ^a .
17	0.307	Vigilantes. Ordenanzas de 2. ^a . Aprendiz. Aspirante Administrativo.
18	0.304	Mozo.
19	0.250	Limpiadora.
20	0.220	Botones 16 a 18 años.
21	0.135	Botones 14 a 16 años.

CLASIFICACION PROFESIONAL. ANEXO

Art. 21. En este anexo se definen aquellas categorías laborales incluídas en el presente Convenio que por razón de su nueva creación o por haber variado su antigua denominación se hace necesario describir. Asimismo, se señalan las normas de reclasificación del personal actual en forma de disposiciones transitorias.

Art. 22. Peritos (Ayudantes de Ingeniero y Peritos Industriales del Convenio de 1962): Se encuadran en esta categoría todos los Técnicos de Grado Medio que sean considerados como tales en virtud de lo dispuesto en la Ley de Ordenación de Enseñanzas Técnicas de 20 de junio de 1957.

Se crean para esta categoría cinco grados, y solamente tendrán carácter jerárquico en aquellos supuestos de trabajo o Unidad Orgánica donde existan destinados dos o más Peritos de distinto grado.

A todos los efectos, deberán tenerse en cuenta la denominación y atribución de facultades que se deriven de la aplicación de la disposición final segunda de la Ley de Reordenación de las Enseñanzas Técnicas de 29 de abril de 1964, cambiándose el actual nombre de Perito en todos los artículos de este Convenio por el que en su día determine el Ministerio de Educación Nacional.

Para la puesta en vigor de la mencionada Ley de 1964 y en el plazo fijado en las disposiciones legales que la desarrollan, se procederá a dar aplicación a cuanto en los textos legales se disponga.

La Dirección Gerencia, en uso de sus facultades, podrá dar la consideración de Técnicos de Grado Superior a aquellos que hoy se denominan Peritos que considere oportuno y a los que en el futuro alcancen esta consideración.

DISPOSICION TRANSITORIA 2.^a

La actual plantilla de Peritos quedará distribuída entre los niveles 3.^o, 4.^o y 5.^o de la siguiente forma:

- a) El personal de este grupo que lleve menos de dos años en la categoría quedará integrado en el grado 5.^o.
- b) El personal que lleve más de dos años y no haya alcanzado el sueldo base superior se integrará en el grado 4.^o.
- c) Aquellos que en la actualidad vengán percibiendo el salario superior pasarán a integrarse en el grado 3.^o.

Art. 23. Ayudantes Técnicos Sanitarios.—Se crean para esta categoría dos grados, que tendrán solamente efectos de carácter administrativo.

DISPOSICION TRANSITORIA 3.^a

El personal que actualmente ostenta esta categoría pasará automáticamente al 2.^o grado de la nueva tabla de clasificación.

La Dirección Gerencia, cuando lo estime oportuno, dará las órdenes para la creación de algunas plazas en la categoría de Ayudante Técnico Sanitario de 1.^a.

Art. 24. Técnicos Aeronáuticos (Maestros Jefes de entretenimiento de aeronaves de la R. Nacional de T. de 1947 y Maestros-Jefes del Convenio de 1962).—Se encuadran en esta categoría profesional aquellos Técnicos que trabajan en las aeronaves o en elementos y componentes de las mismas.

Se crean para esta categoría dos grados, que tendrán carácter jerárquico en aquellos puestos de trabajo o Unidades Orgánicas donde existan destinados dos o más Técnicos Aeronáuticos de distinto grado.

La Dirección Gerencia, en uso de sus facultades, podrá dar la consideración de Técnicos de Grado Medio a los Técnicos Aeronáuticos que considere oportuno.

Art. 25. Maestros Jefes.—Se encuadrarán en esta categoría profesional aquellos Técnicos no incluidos en el artículo anterior, señalándose también dos grados de iguales características a los de dicho artículo.

Se aplicarán los mismos criterios que los que se especifican para los Técnicos Aeronáuticos, incluso en cuanto a la reclasificación de los actuales.

DISPOSICION TRANSITORIA 4.^a

El personal que actualmente ostenta cualquiera de las dos categorías anteriormente indicadas pasará automáticamente al grado 2.^o de la nueva tabla de clasificación. La Dirección Gerencia, cuando lo estime oportuno, dará las órdenes necesarias para la creación de algunas plazas en las categorías de Técnicos Aeronáuticos y Maestros Jefes de 1.^a.

Art. 26. Jefe de Grupo de Teletipos.—Son los que habiendo permanecido durante un año como mínimo en la categoría de Técnico de Teletipos, ostenta el mando de un grupo de teletipos, llevando la dirección técnica del trabajo y la responsabilidad del mismo, transmitiendo personalmente, coordinando el trabajo de los distintos aparatos, asesorando a los operadores y señalando la prioridad de los mensajes. Conocerá perfectamente, al menos en su parte técnica, los idiomas francés e inglés para la traducción directa e inversa de los mensajes; deberá asimismo conocer el cifrado y descifrado de mensajes de telex.

Art. 27. Técnico teletipista.—Son los que habiendo demostrado poseer los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por las normas vigentes conocen los diferentes circuitos y reglamentos, realizando pequeñas reparaciones en los aparatos para corregir deficiencias técnicas o mecánicas y consigue una velocidad de transmisión por los diferentes teletipos de 48 palabras por minuto en texto claro, 28 en texto cifrado y 39 en texto aeronáutico. Tiene nociones de traducción directa e inversa del idioma inglés. Puede ejercer funciones de mando. Deberá conocer el cifrado y descifrado de los mensajes de telex.

Art. 28. Operador de 1.^a teletipos.—Son los que habiendo demostrado conocimientos teóricos y prácticos suficientes en materia de códigos, circuitos, reglamentos y manejo de teletipos alcanzan una velocidad de transmisión por los diferentes teletipos de 48 palabras por minuto en texto claro, 28 en texto cifrado y 39 en texto aeronáutico. Deberá conocer el cifrado y descifrado de los mensajes de telex.

Art. 29. Operador de 2.ª teletipos.—Son los que con los mismos conocimientos que los operadores de 1.ª no alcanzan los volúmenes de transmisión fijados para éstos, aunque si transmiten 36 palabras por minuto en texto claro, 22 en texto cifrado y 30 en aeronáutico. Deberá conocer el cifrado y descifrado de los mensajes de telex.

DISPOSICION TRANSITORIA 5.ª

Sin perjuicio de la aplicación de las normas generales de reclasificación fijadas en la disposición transitoria número 14 el personal que en la actualidad ostenta la categoría de Técnico Auxiliar Teletipista ostentará en el futuro la de Técnico de Teletipos.

Art. 30. Técnico Encargado de Operaciones.—Es el que responde directamente de los trabajos encomendados al equipo que dirige con pleno conocimiento de las técnicas a utilizar y de los factores económicos que afectan a las operaciones de vuelo, programación del trabajo en sus distintas fases, organización del mismo y confección de despachos técnicos.

Art. 31. Técnicos de Operaciones de 1.ª.—Es el que conoce las técnicas utilizadas en las operaciones de vuelo y con capacidad para conseguir nuevos métodos de cálculo, presentación de datos o cartas, etc., responde de la información que suministra, de la precisión de los cálculos y utilización de parámetros e hipótesis, supervisando y controlando los trabajos efectuados por Técnicos de inferior categoría y auxiliando al Técnico Encargado de Operaciones en la programación de actividades del equipo a que pertenece, puede ejercer funciones de mando.

Art. 32. Técnico de Operaciones de 2.ª.—Es el que en posesión de los conocimientos exigidos, para la categoría inmediata inferior interviene plenamente en las fases específicas del programa con un alto nivel de especialización y puede reemplazar eventualmente al Técnico de 1.ª, iniciando también en la especialización a los Técnicos de Operaciones de nuevo ingreso.

Art. 33. Técnico de Operaciones de 3.ª.—Es el que con conocimiento básico de las técnicas operativas de vuelo ejecuta los programas de trabajo que se le ordenan mediante los cálculos necesarios y prepara gráficos, tabulaciones de datos, etcétera, según normas e interpreta correctamente la información y documentación aeronáutica.

DISPOSICION TRANSITORIA 6.ª

Los actuales Técnicos de Infraestructura y Protección de Vuelo pasarán automáticamente a la categoría de Técnicos de Operaciones de 2.ª procediéndose a cubrir las vacantes que se fijen en las plantillas aprobadas por la Dirección Gerencia de Técnicos de 1.ª y Técnico Encargado por exámenes sucesivos entre ellos.

Art. 34. Proceso de datos. Especialista Jefe.—Es aquel que teniendo el grado máximo de conocimientos especializados en materia de proceso de datos, y habiéndolo justificado adecuadamente por la posesión del certificado o título expedido por algún centro de formación idóneo, programa, dirige y controla las actividades de un sector con plena responsabilidad en orden al volumen de trabajo, calidad de éste y vigilancia y control del personal.

Art. 35. Oficial especialista de 1.ª.—Es el que teniendo los máximos conocimientos de las técnicas de proceso de datos, debidamente justificados con el certificado, título o diploma extendido por el Centro adecuado, estudia y planea la aplicación de estas técnicas a las distintas funciones y aspectos de la actividad de la Empresa, con plena responsabilidad e iniciativa en cuanto a los métodos y sistema a utilizar.

Art. 36. Oficial especialista de 2.ª.—Es el que teniendo los conocimientos de grado superior en materia de proceso de datos debidamente justificados por la posesión de certificado, título o diploma expedido por el Centro adecuado, realiza la programación de los trabajos, pone en marcha la ejecución de los mismos, controlando sus resultados, y ejecuta o puede ejecutar personalmente las operaciones más complejas con los computadores u ordenadores electrónicos.

Art. 37. Oficial especialista de 3.ª.—Es el que teniendo los conocimientos de máquinas básicas, justificados por la posesión del certificado o título expedido por algún Centro de formación adecuado, realiza las operaciones de clasificación, interpretación, intercalación, reproducción, etc., en los trabajos propios del sector.

DISPOSICION TRANSITORIA 7.ª

La reclasificación del personal que actualmente realiza las funciones en el Departamento de Proceso de Datos, se realizará de acuerdo con la función que en los últimos tres meses viniera realizando.

Art. 38. Asistente Social Jefe.—Es quien con el título correspondiente y ejerciendo las funciones propias de Asistente Social, en la forma que se define en el artículo siguiente, realiza, además de programación, dirección y control del grupo de Asistentes Sociales.

Art. 39. Asistente Social.—Es la persona que con el título correspondiente expedido por los Organismos facultados para ello, tiene como misión esencial la de fomentar la comunicación, colaboración y ayuda hacia el personal, orientando al trabajador de nuevo ingreso, ayudándole en su adaptación, estudiando sus

problemas sociales y particulares y contribuyendo a que se utilicen los servicios sociales creados por la Empresa.

Art. 40. Cuerpo Superior Administración Jefe Superior.—

Es aquel trabajador administrativo que se encuentra al frente de Divisiones, Servicios o cualquier otra unidad orgánica de nivel similar, desempeñando funciones que implican un determinado grado de confianza y responsabilidad. Tendrá conocimiento pleno de todas las funciones administrativas de la Compañía y con mando directo sobre los Jefes de 2.ª y 3.ª cuidará de la disciplina del personal a sus órdenes y tendrá la responsabilidad del trabajo de la unidad a él encomendada.

Se crean cuatro grados para esta categoría profesional, que tendrán exclusivamente carácter administrativo.

DISPOSICION TRANSITORIA 8.ª

Los actuales Jefe de 1.ª Administrativos pasarán automáticamente a denominarse Jefes Superiores de Administración de grado 4.º y los sucesivos ascensos se producirán por libre designación de la Gerencia, a propuesta de las respectivas Direcciones.

Art. 41. Cuerpo General Administrativo. Oficial de 3.ª.—Se incluyen en este Cuerpo la nueva categoría de Oficial de 3.ª, que estará inicialmente constituida por todos aquellos trabajadores que en la actualidad ostenten la categoría de Auxiliar Administrativo y no pasen a la escala Auxiliar Femenina.

Art. 42. Cuerpo Auxiliar Femenino.—Se crea el Cuerpo Auxiliar Femenino, en el que, en el futuro, se integrarán las Taquígrafas, Mecanógrafas, Informadoras recepcionistas, Perforistas, Telefonistas, Cajeras y Archiveras.

DISPOSICION TRANSITORIA 9.ª

En cuanto al personal actualmente clasificado como Auxiliar Administrativo, quedarán integrados en esta escala todos los actuales Auxiliares Femeninos como Auxiliares de 3.ª, las Taquígrafas y Mecanógrafas y Perforistas que hubieran alcanzado la categoría de Oficial 2.ª por examen restringido o aquellas otras que aun habiendo ingresado como Oficial 2.ª administrativo lo hubieran hecho en mérito de sus conocimientos de idioma o de taquigrafía, pero no reuniesen las condiciones normales exigidas para el ingreso en el Cuerpo General Administrativo, se reclasificarán como Auxiliares de 2.ª.

Asimismo, podrán solicitar el pase al Cuerpo Auxiliar Femenino todas aquellas personas que ostentando la categoría hasta de Oficial 1.ª ó 2.ª así lo deseen.

Art. 43. Especialistas Aeronáuticos.—Se encuadra en este grupo profesional todo el personal especialista que trabaja en las aeronaves o en elementos y componentes de las mismas.

Art. 44. Especialistas diversos.—Se comprende en este grupo profesional todo el personal especialista no encuadrado en el grupo anterior, incluyendo a los Conductores mecánicos de automóviles.

Art. 45. Oficial especialista de 3.ª.—Se incluyen en esta nueva categoría a todos aquellos trabajadores que en la actualidad ostenten la categoría de Ayudante de 1.ª ó 2.ª, y a los que en el futuro ingresen en estos Subgrupos profesionales.

Art. 46. Conductores mecánicos de vehículos.—Se considera encuadrado en el Subgrupo 2.º, Grupo H, a todos los Conductores de vehículos de tracción mecánica de la Empresa, hasta ahora clasificados como subalternos con la categoría de Conductores.

Esta especialidad está constituida por los trabajadores que tienen pleno conocimiento teórico práctico del funcionamiento de todos los vehículos de tracción mecánica, que se encuentran en posesión del carnet de conducir de 1.ª ó 1.ª especial, según la categoría que ostenten, manejando cualquiera de ellos como actividad básica y cuidando de su estado mecánico, conservación y limpieza.

Según el grado en que se desarrollan las funciones de mando o el perfeccionamiento e importancia de los trabajos llevados a cabo, se estará encuadrado en una u otra categoría de las cinco que constituyen el grupo.

DISPOSICION TRANSITORIA 10

El personal que actualmente estaba clasificado como Conductor dentro del grupo de subalternos será reclasificado en las categorías señaladas para especialistas.

Para los actuales componentes del grupo de Conductores, se crea un nivel económico transitorio y provisional equivalente el sueldo de Oficial de primera especialista menos un 4 por 100. Todo el personal afectado pasará a percibir con carácter inmediato este sueldo base, fijándose sobre el mismo las cantidades correspondientes a los conceptos de antigüedad y productividad.

En el plazo no superior a treinta días, a partir de la publicación del Convenio, se procederá a la definitiva reclasificación de este personal, permaneciendo en este nivel económico transitorio todos aquellos que no alcancen categorías de Oficial de primera y superiores.

Para la clasificación de este personal se tendrán en cuenta, además de las normas generales señaladas en la disposición transitoria 14, las siguientes:

a) El personal que no se encuentre en posesión o no haya poseído con anterioridad el carnet de primera especial quedará clasificado en la categoría de Oficial de segunda, aunque

con la retribución transitoria señalada en los párrafos anteriores.

b) El personal en posesión del carnet de primera especial será clasificado en las categorías de Oficial de primera y de segunda, en función de la valoración del puesto de trabajo, estimación individual de méritos y antigüedad.

c) El personal que hasta la fecha haya venido desempeñando las funciones de Jefe de Grupo durante un plazo superior a dos años y tenga reconocida alguna percepción económica por este concepto, quedará clasificado como Jefe de Equipo a partir de la firma del Convenio, con retroactividad a efectos económicos de 1 de abril de 1965.

La Dirección-Gerencia, a la vista de las necesidades del Servicio, y cuando lo estime oportuno, señalará el número de plazas que habrán de crearse en las categorías de Jefe de Sección y Jefe de Equipo.

DISPOSICION TRANSITORIA 11

El personal de comedores y bares que por razón de disminución de servicio pudiera quedar excedente de plantilla y sin ocupación sería clasificado en otra profesión y especialidad existente en la plantilla de Iberia por acuerdo entre la Gerencia y el Jurado de Empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA 12

El personal actualmente clasificado como Almacenero podrá, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de este Convenio Colectivo, optar por pasar al Cuerpo General Administrativo mediante la superación de las pruebas restringidas oportunas. Asimismo podrá pasar a Especialistas aeronáuticos o diversos, y por la categoría paralela o de entrada mediante la superación de dichas pruebas restringidas.

Art. 47. **Jefe de turno de vigilancia.**—Es el que dependiendo directamente del Jefe del Servicio de Vigilancia y colaborando con éste en cuanto a la planificación del servicio y fijación de turnos, es responsable en todo momento de la total seguridad de todas las instalaciones o elementos que estén bajo su responsabilidad, así como del cumplimiento de las normas dictadas al efecto.

Art. 48. **Ordenanza de 1.ª**—Se crea el grado de Ordenanza de primera con el fin de dar una mayor posibilidad de promoción al personal, teniendo dicho grado efectos puramente administrativos y siendo sus funciones idénticas a las del Ordenanza de segunda, categoría en la que se integrarán todos los actuales Porteros y Ordenanzas.

La Dirección-Gerencia cuando lo estime oportuno dispondrá la creación de vacantes de Ordenanzas de primera.

Art. 49. **Capataz Jefe de Operarios.**—Es aquel que coordina, programa, distribuye y vigila la ejecución de los trabajos que realizan los distintos grupos, teniendo mando efectivo tanto sobre los Capataces como sobre el personal

DISPOSICION TRANSITORIA 13

El personal que hasta la fecha haya venido desempeñando las funciones de Capataz Jefe durante un plazo superior a dos años quedará clasificado como tal a partir de la firma del Convenio y con retroactividad económica de 1 de abril de 1965.

Art. 50. **Capataz Operarios.**—Es el que al frente de un grupo de personal operario masculino dirige y vigila los trabajos realizados por éste, ejerciendo sobre ellos funciones de mando y colaborando personalmente en la ejecución de dichos trabajos.

Art. 51. **Encargada Operarias.**—Es la que al frente de un grupo de personal operario femenino dirige y vigila los trabajos realizados por éste, ejerciendo sobre ellas funciones de mando y colaborando en dichos trabajos en la medida que lo permitan las otras funciones.

Nota.—En la categoría de Mozo quedan incluidos todos los trabajadores que hasta la fecha componen las categorías de Mozo de Tráfico, Peón y Peón Almacenero.

Art. 52. Todos los trabajadores en caso de necesidad del servicio podrán ser destinados a trabajos de categoría y de calificación superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidentes de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos tres meses en los que un trabajador venga realizando trabajos atribuidos a la categoría superior, se considerará creada la vacante, debiendo en el plazo del mes siguiente convocarse y cubrirse. Si durante el cuarto mes se reintegrare el titular del puesto, quedaría cancelada la vacante.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través del Jefe inmediato, y dando cuenta a la Dirección de Personal para el abono de las diferencias del salario a los interesados.

La retribución de este personal, en tanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Con anterioridad al plazo máximo de cuatro meses se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando interinamente el de categoría superior.

Art. 53. La Compañía, por su propia iniciativa o a petición del trabajador, podrá ocupar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, disposición legal, etcétera, a trabajos mas adecuados a sus condiciones físicas e intelectuales. El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

El personal que se acope al amparo de este artículo no excederá del 15 por 100 del total de la categoría respectiva, y será destinado al nuevo puesto con respecto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera devengando hasta el momento de su cambio de destino.

Sin embargo, en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones que experimente su nueva categoría, siendo absorbidos los aumentos que experimente ésta, hasta alcanzar la retribución que se le respeta «ad personam».

DISPOSICION TRANSITORIA 14

Sin perjuicio de las atribuciones que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio, corresponden a la Junta de Productividad, se crean Comités de clasificación para redistribuir al personal de los grupos y categorías siguientes:

- Peritos.
- Informadoras recepcionistas.
- Conductores.
- Telefonistas.
- Retelipistas.
- Restante personal que integra el Cuerpo Auxiliar Femenino.

Los Comités encargados de la reclasificación de cada uno de estos grupos o categorías estarán compuestos por:

- Un representante del grupo.
- Un representante sindical.
- Un representante de cada una de las Direcciones en las que este personal preste sus servicios.
- Un representante de la Dirección de Personal.

En los quince días siguientes a la firma del Convenio se constituirán estos Comités y en los treinta siguientes a la publicación del mismo deberá quedar clasificado este personal en base a los siguientes criterios:

- a) Valoración del puesto de trabajo.
- b) Estimación de méritos individuales.
- c) Antigüedad en la categoría en la Compañía.
- d) Antigüedad en la profesión.
- e) Dedicación exclusiva a la Compañía.

Al personal de los grupos Informadoras recepcionistas y Telefonistas le será de aplicación el nivel económico provisional fijado para los Conductores en la disposición transitoria número 10.

CAPITULO IV

Ingresos, promoción y progresión

I

Art. 54. La admisión de personal en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes relativas al personal comprendido en este Convenio y con las consignadas en los artículos siguientes.

Art. 55. Cuando las previsiones de necesidad de personal lo aconsejen se celebrarán exámenes tendentes a tener una reserva de personal apto para ocupar las vacantes que puedan producirse.

Art. 56. Para tomar parte en estos exámenes serán convocados los aspirantes que, según se deduce de su solicitud y entrevista preliminar, reúnan las condiciones adecuadas para los puestos que han de ser cubiertos.

Tendrán preferencia absoluta para ser citados a examen los trabajadores de la Compañía pertenecientes a otros grupos laborales que lo hubiesen solicitado y los hijos, huérfanos, viudas y hermanos de trabajadores de Iberia. Los hermanos para disfrutar de este derecho deben estar a cargo de ellos.

La Compañía procurará cubrir en la medida de lo posible todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no existiese personal idóneo dentro de la misma.

Cuando se trate de cambio de grupo laboral, la convocatoria general se anunciará a los trabajadores de la Compañía con dos meses de antelación, indicándose el programa que habrá de regir y señalándose los textos o bibliografías que resulten útiles para la preparación de cada materia.

Art. 57. Todos los aspirantes, familiares o no, concurrirán por grupos a las distintas pruebas, que serán idénticas para todos los que componen un mismo grupo y de similar dificultad en todos los grupos.

Art. 58. El personal examinado será calificado con idéntico criterio de puntuación. El orden de ingreso para cubrir las plazas vacantes vendrá dado por la adecuación entre las condiciones demostradas y los requisitos del puesto a cubrir. En igualdad de condiciones se llamará a las aspirantes por riguroso orden de puntuación.

El personal de la Compañía y los familiares aludidos más arriba que hubiesen resultado aprobados tendrán una bonificación de un punto en las calificaciones finales.

No obstante lo anterior, y una vez conocida la lista de aprobados, el personal de la Compañía y los familiares antes aludidos serán llamados con preferencia a aquellos otros del exterior que hubiesen obtenido igual puntuación y condiciones.

Art. 59. La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no engendra derecho a ocupar plaza en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación, salvo en lo que respecta a la edad máxima o tope.

Art. 60. Para poder ingresar en Iberia las mujeres habrán de tener el Servicio Social cumplido y los varones efectuado el Servicio Militar, o estar definitivamente declarados exentos.

No obstante lo anterior, podrán ser admitidos sin el Servicio Militar cumplido aquellos que no habiendo entrado en Caja soliciten hacerlo como voluntarios en el Ejército del Aire, en las circunstancias y condiciones que señala la Orden conjunta de los Ministerios del Ejército y del Aire de 1 de junio de 1950, «Boletín Oficial del Estado» número 156, de 5 de junio de 1950.

Art. 61. Queda modificado el artículo 60 del Reglamento de Régimen Interior de la Compañía en el sentido de que el beneficio de abono del 50 por 100 de su remuneración al trabajador que se encuentre realizando el Servicio Militar se limita en virtud de este Convenio a aquellos que lo realicen de acuerdo con lo señalado en la Orden ministerial más arriba indicada. Esta norma no afecta más que al personal que en la fecha de la puesta en vigor de esta medida no haya entrado en Caja, respetándose, pues, los derechos adquiridos en esta materia.

Art. 62. La Compañía establecerá las condiciones y normas complementarias que regirán para el ingreso y sean más adecuadas a los fines de lograr un reclutamiento ágil, una selección idónea y la mejor adecuación de cada trabajador a su tarea. Tales normas serán sometidas a la consideración del Jurado de Empresa.

Art. 63. En determinadas circunstancias, y siempre a juicio de la Dirección Gerencia, podrán realizarse cursillos de capacitación para el ingreso en un grupo laboral, que podrán quedar reservados al personal de la Compañía o realizarse en común para éste y los aspirantes del exterior.

En todo caso, la admisión al cursillo de capacitación deberá ser consecuencia de la práctica de una selección adecuada.

Art. 64. En todos los exámenes de ingreso que se celebren en la Compañía tomará parte como miembro del correspondiente Tribunal un representante del Jurado de Empresa.

Art. 65. Todos los ingresos que se efectúen en Iberia, en cualquier puesto, grupo o categoría, se entienden realizados a título de prueba por un período de seis meses.

Durante tal período ambas partes podrán libremente desistir de su realización, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

Art. 66. El personal, que por finalizar su período de prueba con informe favorable pase a la plantilla de la Compañía, tendrá como antigüedad en ésta la de la fecha de iniciación de la prueba.

II. PROMOCIÓN

Art. 67. Antes del 15 de enero de cada año se elaborarán las plantillas de cada Unidad Orgánica que se consideren necesarias para atender el desarrollo del programa de trabajo previsto para el año.

La comparación de estas plantillas con las anteriores determinarán las vacantes existentes que es preciso cubrir a lo largo del año para la debida atención del trabajo, según el calendario que se establezca a tales efectos.

En todo caso los exámenes para el ascenso deberán celebrarse antes del 15 de marzo de cada año.

Se exceptúa de esta norma el personal administrativo del Cuerpo Superior y del Cuerpo General, que continuará rigiéndose por el sistema de porcentajes en la siguiente forma:

Jefes Superiores	No inferior al 5 por 100 de la plantilla total.
Jefes de segunda	No inferior al 10 por 100 de la plantilla total.
Jefes de tercera	No inferior al 14 por 100 de la plantilla total.
Oficiales de primera	No inferior al 30 por 100 de la plantilla total.
Oficiales de segunda	El resto.
Oficiales de tercera	
Aspirantes	

Art. 68. Las plantillas especificarán la categoría o categorías y grado que deben tener las personas que han de ocupar cada puesto de trabajo.

Art. 69. Dentro del mes de diciembre se elaborarán, por una Comisión nombrada al efecto, en la que existirán dos representantes sindicales nombrados por el Jurado, las normas o bases que regirán para los ascensos y consiguiente provisión de vacantes, las cuales, una vez aprobadas por la Dirección Gerencia, serán publicadas y sometidas a posible recurso de los afectados ante la propia Dirección Gerencia por un período de diez días, al término de los cuales, una vez resueltas las reclamaciones formuladas en igual plazo, se considerarán definitivamente aprobadas.

Art. 70. Los criterios generales que se aplicarán para el ascenso en los distintos grupos profesionales serán los siguientes:

a) Para tomar parte en las pruebas de aptitud que se convengan para cubrir vacantes será preciso tener una concepción laboral mínima de 4 puntos sobre 10 y no obtener 0 puntos en calidad de trabajo o disciplina, siempre ateniéndose a las normas que sobre calificación laboral hayan sido dadas en cada momento por cada grupo y nivel.

El personal eliminado por aplicación de este criterio recibirá información privada con las razones que motivan tal calificación, pudiendo interponer recurso ante el Tribunal de exámenes en los cinco días siguientes a la notificación.

b) En los puestos o categorías que no entrañen mando se celebrará una prueba selectiva de conocimientos, de tipo «test», entre todos los admitidos a examen, efectuándose la corrección de la misma según plantillas establecidas, al término del examen y en presencia de los interesados, eligiéndose por riguroso orden de puntuación obtenida un número de aspirantes al ascenso, de aproximadamente tres por cada plaza existente o que se prevea, al objeto de que sigan un cursillo para la declaración de aptitud para el ascenso.

Tal cursillo podrá ser oral o por correspondencia, y al término del mismo, efectuadas las pruebas finales, se determinarán las calificaciones dando valor doble al resultado del cursillo y simple a la puntuación del «test», dividiendo por tres la suma de estas notas. En aquellos casos en que el resultado del examen arroje una puntuación de 4 y, sin embargo, la concepción laboral supere la cifra de 3, se concederá una bonificación al trabajador que se encuentre en ese caso, elevándose la puntuación total a 5 y pasando a ocupar los últimos puesto de la clasificación.

En casos de igualdad de puntuación se antepondrá a quienes tengan mayor antigüedad en la categoría y de ser ésta igual, por antigüedad en la Empresa.

Las personas declaradas aptas y que no ocupen las vacantes convocadas o las que pudieran producir y hasta la convocatoria siguiente, podrán optar en la próxima, alternativamente, bien por conservar la calificación obtenida en el examen en concurrencia con los nuevos aspirantes, o bien participar en las nuevas pruebas, perdiendo en el mismo momento de hacerlo los derechos, a que les facultase su nota anterior.

c) Los programas para tales pruebas selectivas, aunque podrán ser modificados cuando se estime conveniente, estarán permanentemente publicados, así como la reseña bibliográfica que permite prepararlos.

d) En las categorías que entrañen mando el sistema que se seguirá será igual al indicado para el ascenso a categorías que no impliquen mando, con la única diferencia de que las pruebas finales estarán complementadas por la elaboración de un trabajo que tratará de reflejar los conocimientos adquiridos.

A efectos de calificación final se tendrá en cuenta los resultados del cursillo, del trabajo y del «test» de selección, dando puntuación doble a las dos primeras y simple a la última y dividiendo por cinco.

Sobre la duración de la aptitud se seguirá idéntico criterio que el señalado para el personal sin mando.

Los no aprobados recibirán, en privado, información sobre los motivos de su baja calificación, pudiendo recurrir en la forma que se estableció anteriormente.

e) Para tomar parte en las pruebas o concursos para ascender a una categoría es preciso llevar, en el momento de publicarse las vacantes, la antigüedad en la categoría inmediata inferior de un año.

f) Todos los ascensos de categoría sin mando, a otra que entrañe mando, se entienden provisionales por un período de seis meses, durante los cuales se realizarán tres informes bimensuales, siendo el último final y definitivo. Si fuera éste favorable se consolidará la categoría desde la fecha de provisión. En el caso de que no superase esta prueba, no se adquirirá la categoría superior, pero se percibirá el sueldo de la misma.

g) La fijación de plantillas no implica que todas las plazas deban ser cubiertas simultáneamente, antes bien, éstas se cubrirán a medida que las necesidades del servicio lo impongan y en la fecha que se determine en la plantilla, salvo que aquélla, justificadamente, haya sido rectificada antes de iniciarse los exámenes.

III. PROGRESIÓN

Art. 71. Se entiende por progresión el pase de un trabajador de un puesto de trabajo a otro de mayor cualificación, sin que ello presuponga necesariamente cambio de categoría ostentada por el mismo.

Durante la vigencia del Convenio se establecerá la categoría o categorías y grado que es preciso tener para optar a cada puesto de trabajo.

Art. 72. Producida una vacante en un puesto de trabajo determinado o creado un nuevo puesto, se cubrirá con la persona que reúna no sólo la categoría exigida, sino los restantes requisitos fijados para el puesto.

Art. 73. Los puestos de trabajo vacantes se cubrirán eligiendo al personal adecuado, si es posible, de entre las personas de la propia Dirección o Unidad Orgánica. De no reunir los requisitos exigidos ninguna persona de aquéllas se considerará el resto del personal adecuado.

Art. 74. La Compañía mantendrá una adecuada política de promoción de acuerdo con su propia expansión y adaptará su organización a las necesidades que ésta produzca, estableciendo en ella los puestos de trabajo precisos.

Art. 75. En las categorías en que se ha establecido en este Convenio una graduación, se jerarquizarán los puestos en tantos escalones como grados.

Para la valoración de los puestos de trabajo y el establecimiento de su equivalencia jerárquica se utilizarán métodos técnicos adecuados, para lo cual se formará un Comité de Valoración, elegido por el Jurado de Empresa y presidido por un representante de la Dirección Gerencia.

Art. 76. En todo lo no previsto en este capítulo y en lo que no esté en oposición con su contenido serán de aplicación las normas generales contenidas en la Reglamentación Nacional del Trabajo y Reglamento de Régimen Interior de «Iberia».

NORMAS ESPECIFICAS DE INGRESO Y PROMOCION DE LOS DISTINTOS GRUPOS Y SUBGRUPOS LABORALES

Art. 77. **Técnicos de Grado Medio.**—El personal comprendido dentro de este grupo deberá presentar la correspondiente solicitud de ingreso acompañada de un «currulum vitae» en el que se reflejen todas las actividades anteriores realizadas y las notas y calificaciones académicas obtenidas. Asimismo será necesario reunir las condiciones físicas y psíquicas exigibles para aquéllos que han de realizar los trabajos normales en una profesión aeronáutica. Será también necesario poseer y presentar el título o certificado que acredite el rango de Técnico de Grado Medio.

El ingreso se realizará por la última categoría de las indicadas en el presente Convenio, aun cuando al transcurrir dos años desde la fecha de ingreso se producirá el pase a la categoría superior, previo informe favorable del Jefe de la Unidad correspondiente.

Art. 78. La promoción de los Técnicos de Grado Medio se producirá efectuando un concurso entre los Peritos de grado inmediato inferior a la categoría de la vacante de entre los que reúnan los conocimientos específicos exigidos para el puesto de trabajo, teniéndose en cuenta la calificación de méritos, el tiempo de servicio activo en la Compañía, el tiempo de permanencia en el grado que ostente, la antigüedad en el ejercicio de la profesión y la dedicación a la Empresa.

Cuando entre los Peritos de la plantilla de la Compañía no exista ninguno que aspire a la vacante producida o no cumpla los requisitos establecidos, la Compañía podrá cubrirla reclutándolos del exterior.

La plantilla que anualmente se fije establecerá el número de plazas vacantes y los grados a que éstas quedan adscritas.

Art. 79 **Ayudantes Técnicos Sanitarios.**—Las exigencias de ingreso de los Ayudantes Técnicos Sanitarios serán las mismas indicadas para el grupo anterior.

Art. 80. **Técnicos Aeronáuticos y diversos.**—El pase a la categoría de Maestro Jefe o Técnico Aeronáutico de 2.ª, se producirá de acuerdo con las normas existentes en la actualidad, esto es, por libre designación de la Dirección, con posterioridad a la realización de un curso de Técnicas de Mando, en el que participarán todos aquéllos que aspiren a cubrir las plazas vacantes.

Art. 81. **Delineantes.**—En la promoción de Delineantes, para pasar de la categoría 3.ª a 2.ª y 1.ª, se sustituirá el examen teórico por una prueba práctica en la que necesariamente habrán de reflejarse los conocimientos teóricos adquiridos.

Art. 82. **Especialistas de proceso de datos.**—Será requisito inexcusable para el ingreso y promoción dentro del Grupo de Técnicos Especialistas de Proceso de Datos, la exhibición del correspondiente certificado de aptitud que acredite estar en posesión de los conocimientos específicos de la materia.

Art. 83. **Asistentes Sociales.**—La promoción de Asistente Social o Asistente Social Jefe se producirá por libre designación de la Dirección.

Art. 84. **Cuerpo Superior de Administración.**—Con el 5 por 100 del total de plazas atribuidas hasta ahora a los Jefes de 1.ª por el sistema implantado por la Orden de 23 de diciembre de 1959 se constituye el Cuerpo Superior Administrativo en cuatro grados. El ingreso en este Cuerpo se producirá de la siguiente forma:

a) El 70 por 100 de las plazas serán provistas por Jefes de 2.ª, declarados aptos en los consiguientes exámenes de aptitud.

b) El 30 por 100 restante será cubierto mediante pruebas de aptitud por cualesquiera personas que estuviesen en el escalafón administrativo con una antigüedad de cuatro años y que tuvieran el título de licenciado en Derecho, Ciencias Políticas, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Filosofía y Letras o Profesor Mercantil. Asimismo podrán participar en este Concur-

so para la provisión de las plazas del Cuerpo Superior aquellas personas que durante tres años, al menos, hubiesen venido ocupando puestos de mando efectivos o especialmente cualificados en la Compañía. Los que opositen por este turno lo harán en concurrencia de nota con aquellos Jefes de 2.ª que hubiesen demostrado aptitudes y no hubiesen obtenido plaza por el turno anterior.

Art. 85. **Cuerpo General Administrativo.**—El sistema de ascenso sigue siendo el implantado por la Orden de 23 de diciembre de 1959, con las modificaciones que se estipulan en el artículo 67 y las que a continuación se indican.

Desaparece el ascenso automático por antigüedad. Las plazas vacantes serán cubiertas, en un 50 por 100, por riguroso orden de examen entre los declarados aptos de la categoría inmediata inferior, en un 25 por 100 por riguroso orden de antigüedad entre los también declarados aptos en los exámenes y el restante 25 por 100 será cubierto por libre oposición entre todos aquéllos que ostenten los títulos de Ferito Mercantil, Graduado Social y Bachiller Laboral Administrativo Superior, cualquiera que sea la categoría en que se encuentren clasificados, siempre que tengan una antigüedad mínima de dos años como administrativos. Los que opositen por este último turno lo harán en concurrencia de nota con los excedentes aptos de los dos turnos anteriores.

Las vacantes de Oficial de 1.ª serán cubiertas por Oficiales de 2.ª, el 50 por 100 por riguroso orden de examen y el otro 50 por 100 por antigüedad entre los declarados aptos, en forma alternativa.

El ingreso podrá efectuarse por las categorías de Oficial de 2.ª o de 3.ª exclusivamente, según los requisitos que para cada caso se fijen.

DISPOSICION TRANSITORIA 15

Como excepción, las pruebas de marzo de 1966 servirán para cubrir las vacantes que se hayan producido en 1965 y las que puedan producirse en 1966.

Art. 86. **Cuerpo Auxiliar Femenino.**—Tanto el ingreso como el ascenso en el Cuerpo Auxiliar Femenino, se producirá por las normas generales indicadas al principio de este capítulo.

Art. 87. El personal que se integre en el Cuerpo Auxiliar Femenino ingresará por los siguientes niveles:

Taquígrafa-mecanógrafa	Auxiliar 2.ª
Informadora-recepcionista ...	Auxiliar 2.ª
Mecanógrafa	Auxiliar 3.ª
Perforista	Auxiliar 3.ª
Telefonista con idiomas	Auxiliar 2.ª
Telefonista sin idiomas	Auxiliar 3.ª
Archiveras	Auxiliar 3.ª
Cajeras	Auxiliar 3.ª

Art. 88. **Especialistas de Oficinas Técnicas.**—El personal especialista destinado a Oficinas Técnicas tendrá derecho a presentarse a las pruebas de ascensos que se convoquen en su Departamento y especialidad, y si aprobase, y le correspondiese ascender, se efectuaría este ascenso, pero no cubrirán plaza en el Departamento.

Para el ascenso a la categoría de mando deberá dejar la Oficina Técnica durante seis meses, a efectos de consolidar prácticamente la categoría obtenida, pudiendo después, si se estimase oportuno, volver a dicha Oficina Técnica.

Art. 89. **Conductores.**—El personal afecto al grupo de Conductores mecánicos se registrá por las mismas normas específicas señaladas para el personal de los diferentes grupos de especialistas, con la única salvedad de estar en posesión del correspondiente carnet de conducir señalado para cada categoría, exigiéndose en su ingreso, cuando menos, el de 1.ª clase.

Art. 90. **Jefe de turno de Vigilantes.**—El ascenso a la categoría de Jefe de turno de Vigilantes, por razón del extremo carácter de confianza que este trabajo tiene, se hará por libre designación de la Compañía.

DISPOSICION TRANSITORIA 16

Tanto el personal Administrativo como el que se rige por plantillas, actualizará su situación antes del 30 de noviembre de 1965.

CAPITULO V

T r a s l a d o s

Art. 91. Con el fin de regular los distintos tipos de traslados del personal que se producen en la Compañía se ha elaborado el Reglamento de Traslados, que se acompaña como anexo al presente Convenio y que tendrá vigencia al mismo tiempo que las demás disposiciones de este Convenio.

Este Reglamento se cñe exclusivamente a los traslados que supongan cambio de residencia.

Art. 92 En todos los traslados que se produzcan en la Compañía y que no supongan cambio de residencia se aplicarán, en cuanto sea posible, los criterios contenidos en las normas señaladas para los traslados con cambio de residencia.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo

Art. 93. La jornada de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias para todo el personal, sin más excepciones que las que figuran en los artículos siguientes:

Art. 94. Dado el carácter permanente que tiene su servicio, que obliga a mantenerlo por razones de seguridad durante las veinticuatro horas de día, queda exceptuado de la norma establecida en el artículo anterior el personal comprendido en el grupo I de los Servicios Auxiliares, subgrupo 3.º Vigilancia, que tendrá jornada normal de ocho horas ininterrumpidas, dando lugar a la percepción económica que por este concepto se regula en el artículo 120 del capítulo de Retribuciones.

Igual trato podrá tener el personal de los grupos o especialidades de Teletipistas, Telefonistas y Ayudantes Técnicos Sanitarios en aquellos casos en que el Servicio se preste ininterrumpidamente con tres turnos durante las veinticuatro horas del día.

Art 95 A) **Delegaciones.**—Con carácter excepcional, en las Delegaciones de la Compañía podrá establecerse el fraccionamiento de la jornada en aquellos servicios de asistencia directa con el público, propios de las funciones de Tráfico, Ventas y Servicios de Pista y Automóviles, en las condiciones que más adelante se especifican. A estos efectos se clasifican las Delegaciones, en las que se aplica este Convenio, en dos grupos:

Grupo 1.º Delegaciones de: Madrid, Barcelona, Palma de Mallorca, Las Palmas Tenerife, Sevilla, Málaga y Valencia.

Grupo 2.º Delegaciones de: Ibiza, Santiago de Compostela, Santa Cruz de la Palma, Fuerteventura, Lanzarote, Arrecife y Melilla.

En las Delegaciones del grupo 1.º podrán fraccionar la jornada, como máximo, hasta un 40 por 100 del personal afectado, haciéndose este cómputo por grupos laborales afectados.

En las Delegaciones del grupo 2.º, podrá hacerse extensiva esta medida al personal de atención a la Línea, pudiéndose modificar el porcentaje del párrafo anterior a petición de la Dirección Gerencia y con la aprobación del Jurado de Empresa.

B) **Servicios Centrales.**—También con carácter excepcional en los Servicios Centrales podrán fraccionar jornada hasta dos personas, como máximo, por secretaría de Director o Subdirector, y una por secretaría de Jefe de División.

El personal del Servicio de Automóviles afecto al transporte de pasajeros de la Delegación Madrid, y Servicios de Pista de Barajas, tendrá idéntico trato al que se indica en el apartado A), grupo 1.º de este mismo artículo.

La cobertura de los puestos en que se fraccione jornada se hará por el orden siguiente:

1.º Con personal que voluntariamente acepta las condiciones que se especifican en este Convenio.

2.º Cuando dicho personal voluntario fuese insuficiente para cubrir todos los puestos podrá recurrirse a personal ya contratado con la cláusula especial de fraccionamiento.

3.º En defecto de los dos criterios de selección anteriores podrá recurrirse al personal más moderno en la Compañía, dentro de la Unidad Orgánica y actividad donde se produce la necesidad.

El personal que fraccione la jornada en virtud del presente acuerdo tendrá derecho a la percepción económica que por este concepto se regula en el artículo 119 del capítulo de retribuciones.

En los casos de fraccionamiento de jornada en aeropuertos, el personal que no pueda acudir por razón de distancia a efectuar la comida en su domicilio, dentro del período de interrupción, podrá solicitar efectuar la comida en dicho aeropuerto por cuenta de la Compañía, dentro de las normas que se establezcan.

La interrupción de jornada no podrá hacerse por un tiempo inferior a dos horas ni superior a tres en todos los casos, excepto para el personal de las Delegaciones del Grupo 2.º, en que el plazo máximo podrá ampliarse a cuatro horas.

La duración de los períodos de jornada fraccionada tendrá que ser obligatoriamente de tres y cuatro horas alternativamente en ambos períodos, pudiéndose hacer determinadas excepciones, previa justificación ante la Junta de Productividad para las Delegaciones del Grupo 2.º, que podrán ser de dos y media y cuatro y media horas, también alternativamente.

En los turnos de trabajo nocturnos que se inicien entre las veintiuna y las seis horas no se podrá fraccionar jornada.

El período de interrupción por fraccionamiento de jornada deberá coincidir con las horas usuales de comida y cena.

El pase a régimen de jornada fraccionada o continuada se hará normalmente coincidiendo con la iniciación o terminación de las temporadas de tráfico propias de actividad de la Compañía.

Art. 96. El procedimiento a seguir con aplicación de las condiciones anteriores será el siguiente:

a) Propuesta del Delegado o Jefe de la Unidad Orgánica del puesto afectado en la que se justifique la necesidad del fraccionamiento que se propone.

b) Aceptación expresa del interesado en los casos de voluntariedad, o indicación del turno a que pertenece el trabajador afectado.

c) Remisión de la propuesta por conducto reglamentario a la Junta de Productividad para su estudio e informe, que le dará traslado al Jurado de Empresa para su pronunciamiento definitivo.

d) Informe del representante sindical del Grupo afectado, que se remitirá igualmente al Jurado de Empresa.

Art. 97. Al término de la vigencia del presente Convenio, la representación social se reserva el derecho de cancelar, revisar o prorrogar todos aquellos pactos que suponen una modificación del régimen de siete horas diarias ininterrumpidas de jornada.

Art. 98. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todos los turnos de trabajo, los quince minutos de refrigerio serán computados dentro de la jornada laboral.

Los turnos de trabajo que empiecen entre las nueve y las trece treinta horas y los iniciados entre las dieciocho y las veinte treinta horas, inclusive, serán considerados turnos especiales y, en consecuencia, dentro de la jornada de siete horas estarán computados a efectos de la misma cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena, debiéndose ampliar estos turnos a siete treinta horas y abonándose la media hora restante como extraordinaria con los recargos que en cada caso corresponda.

El personal que deba ser transportado lo hará mediante el establecimiento de horarios 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 aquella.

La Compañía, en el plazo de seis meses, procederá a una mayor racionalización en la distribución de relojes de control, lavabos, vestuarios, etc., así como a completar éstos en proporción adecuada al personal al objeto de revisar los tiempos establecidos, de forma tal que si las labores de aseo, cambio de ropa y fichaje pudieran efectuarse en menor tiempo del señalado, se reduzca éste reajustándose los horarios a los nuevos tiempos establecidos.

Se observará, no obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la Orden de 4 de junio de 1958, que regula el plus de distancia, es decir, que el exceso de duración del transporte de media hora, tanto a la ida como al regreso, implica la necesidad de computar tal exceso dentro de la jornada o abonárselo, a elección de la Compañía.

Art. 99. Se establece el principio para los trabajadores que, debido al carácter de servicio público de la Empresa, los que por razones imperativas del servicio trabajan en domingos o días festivos, tendrán derecho a librar una jornada laborable por cada seis horas festivas trabajadas, debiéndose librar en la semana siguiente o la misma en que trabajaran.

A efectos de descanso compensatorio, el exceso sobre las horas equivalentes a una jornada será acumulado y valorado con idéntico criterio al del párrafo anterior.

Para la cobertura de estos turnos de trabajo se establecerá en cada Unidad Orgánica una rotación entre todos los trabajadores que la componen, sin que los turnos de trabajo que se establezcan puedan rebasar el límite máximo de ocho horas y no ser inferiores a cuatro horas.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 100. El personal de tierra de la Compañía «Iberia», al que es de aplicación el presente Convenio, será retribuido por los siguientes conceptos fijos:

- (1) Sueldo base.
- (2) Prima de productividad.
- (3) Gratificaciones conmemorativas.

Art. 101. Además de los conceptos fijos señalados en el artículo anterior, se podrán percibir otras retribuciones por los conceptos siguientes:

- (1) Premios por antigüedad.
- (2) Plus familiar.
- (3) Primas de vuelo.
- (4) Dietas nacionales y extranjeras.
- (5) Indemnización por comidas.
- (6) Gratificación por residencia.
- (7) Gratificaciones por conocimientos especiales.
- (8) Gratificación por cierre de ejercicio.
- (9) Gratificación por ascenso no consolidado.
- (10) Gratificación por fraccionamiento de jornada.
- (11) Gratificación por turnos especiales.
- (12) Plus de integración.
- (13) Gratificación por asistencia a cursos de formación.
- (14) Plus de costo de vida.

Art. 102. A partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, todo el personal afectado por el mismo percibirá sus haberes por sueldos mensuales, acabándose con la modalidad de jornal diario establecido hasta la fecha para algunos grupos laborales. El pago de los haberes se efectuará dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

Art. 103. El personal afectado por el presente Convenio, y con carácter de contraprestación, renuncia al derecho de que sus haberes le sean hechos efectivos en el lugar de trabajo, y conviene en que la Compañía puede introducir paulatinamente la modalidad de pago mediante dinero bancario, en talón o transferencia. Previamente le será remitida a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de sus haberes para que dé su conformidad o ponga los reparos que estime oportunos.

Art. 104. El sueldo base de cada categoría será el resultado de multiplicar el coeficiente fijado para la misma en el artículo 20 por el módulo regulador, que se cifra en 10.840 pesetas.

Art. 105. El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad, fijados en este Convenio.

Art. 106. Para que los trabajadores comprendidos en este Convenio solemnicen las fiestas conmemorativas del Alzamiento Nacional y Natividad del Señor, se abonarán a los mismos una gratificación en cada una de ellas con carácter extraordinario, con arreglo a las normas que se indican.

a) Una mensualidad completa en 18 de julio y otra en 25 de diciembre.

b) A los efectos de determinación de su importe, se incluirán en el mismo el sueldo base señalado en el artículo 104 más los premios de antigüedad, productividad y gratificaciones abonadas por razón de conocimientos o trabajos especiales, tales como idiomas, taquigrafía y residencia.

c) El personal ingresado en el transcurso del 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 más se computará como unidad completa.

d) Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas junto con los haberes ordinarios de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Art. 107. 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 a la Compañía, sin limitación de tiempo.

Art. 108. La totalidad de las mejoras que se otorgan al personal en virtud del presente Convenio por su carácter de voluntarias no será objeto de cómputo en ningún caso a efectos de la constitución del fondo de Plus Familiar.

No obstante lo anterior, ambas partes acuerdan fijar el valor del punto en 300 pesetas mensuales, a cuyo fin la Compañía hará la aportación complementaria precisa para alcanzar tal nivel.

Art. 109. Con el fin de completar lo regulado por el artículo octavo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de diciembre de 1959, recogido íntegramente en el artículo segundo del I Convenio, a continuación se definen los distintos casos que puedan presentarse de los genéricamente llamados «misión específica a bordo» y «vuelo Ferry», fijándose para cada caso las correspondientes percepciones económicas.

DEFINICIONES

a) *Vuelos «Ferry»*.—Son los vuelos que sin pasajeros de pago realizan los aviones por necesidades técnicas o comerciales.

b) *Vuelo con «misión específica a bordo»*.—Son los vuelos realizados por los trabajadores a bordo de los aviones con objeto de aplicar algunos conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo, tales como vuelos de prueba, vigilar alguna avería en proceso de estudio, controlar el funcionamiento de algún elemento del avión, etc.

Art. 110. Se consideran como vuelos «Ferry» los siguientes:

a) *Vuelos de situación*.—Son aquellos vuelos en que por necesidades del servicio se trasladan los aviones de una base a otra sin pasajeros a bordo, tales como la incorporación a la base principal cuando los compra la Compañía, después de haberles realizado trabajos en otras factorías, cuando se trasladan a otra base para iniciar desde allí un servicio cualquiera o para socorrer a un avión averiado.

b) *Vuelos con cargas*.—Son aquellos que se realizan con carga a bordo de pago o trasladando material o mercancía de la Compañía, tales como transporte de motores, repuestos en general, etc.

c) *Vuelos de retorno*.—Son aquellos vuelos que realizan los aviones de una base a otra, normalmente a la base principal, después de haberse quedado averiados en cualquier otra base. Pueden distinguirse dos casos:

- 1.º Que el retorno se haga con el avión reparado.
- 2.º Que el retorno se haga con el avión averiado. (Vuelos con tres motores, con el tren fuera, etc.).

Art. 111. Se consideran como vuelos con «misión específica a bordo» los siguientes:

a) *Vuelos de prueba*.—Son los vuelos que se realizan a los aviones después de haberlos hecho alguna revisión, reparado alguna avería que requiera su comprobación en vuelo, para verificar el comportamiento de los motores después de haber efectuado un cambio en los mismos, para la renovación de certificado de aeronavegabilidad o para analizar las características principales del vuelo.

b) *Vuelos de otra índole*.—Son aquellos vuelos realizados por los trabajadores de la Compañía que, cumpliendo los requisitos especificados en la definición del artículo 109, apartado b), no se consideran como vuelos de prueba.

Art. 112. El personal afecto a este Convenio que realice algún vuelo de los definidos y especificados en los artículos anteriores percibirá como prima horaria de vuelo las siguientes cantidades:

Vuelos «Ferry»	Hélice	Reactor
	Pesetas	Pesetas
De situación	197	255
Con carga	197	255
De retorno con avión averiado.	279	DC-8 420
De retorno con avión reparado,		Carv. 360
sin comprobar y sin pasaje-		DC-8 420
ros	279	Carv. 360
De retorno con avión reparado		
y probado previamente	197	255
<i>Vuelos con «misión específica a bordo»</i>		
De prueba	279	DC-8 420
		Carv. 360
De otra índole	197	255

Para los vuelos de retorno y pruebas se computará como mínimo una hora.

En los vuelos de pruebas, cuando se produzcan más de dos aterrizajes o despegues en el tiempo de una hora, se abonará un 50 por 100 más de la prima horaria realizada por cada despegue o aterrizaje que además de estos dos se realicen.

Habiéndose tenido en cuenta para la fijación de estas cantidades que como prima horaria se establecen en este artículo las cifras establecidas en el Convenio de Vuelo, la variación de las mismas supone la modificación de la presente escala.

Art. 113. Cuando por motivos profesionales u orden de la Compañía el personal tenga que desplazarse a localidades distintas del lugar de su residencia, tendrá derecho a las siguientes dietas:

	Pesetas
<i>Dietas nacionales:</i>	
Grupo 1.º (del nivel 1.º al 8.º)	480
Grupo 2.º (del nivel 9 al 12)	400
Grupo 3.º (del nivel 13 al 21)	350
Dólares	
<i>Dietas extranjeras:</i>	
Grupo 1.º (del nivel 1 al 10)	19
Grupo 2.º (del nivel 11 al 21)	17
Pesetas	
<i>Dietas especiales:</i>	
<i>Guinea:</i>	
Grupo 1.º (del nivel 1.º al 8.º)	680
Grupo 2.º (del nivel 9 al 12)	600
Grupo 3.º (del nivel 13 al 21)	550
<i>África Occidental:</i>	
Grupo 1.º (del nivel 1.º al 8.º)	580
Grupo 2.º (del nivel 9 al 12)	500
Grupo 3.º (del nivel 13 al 21)	450

Cuando el desplazamiento se realice al Norte de América, Centroamérica, Islas del Caribe y Venezuela, la dieta correspondiente será incrementada en un 20 por 100.

Cuando el desplazamiento se realice para asistir a reuniones de I. A. T. A., las dietas se abonarán con un incremento de un 25 por 100.

En los desplazamientos al extranjero, cuando la Dirección que solicite la autorización del desplazamiento estime necesario que el personal desplazado en grupo conviva en el mismo lugar de residencia, podrá solicitar autorización para abonar al personal que deba percibir la dieta del 2.º grupo la dieta correspondiente al grupo 1.º. Idéntico trato podrá solicitarse para el personal del grupo 1.º respecto del nivel inmediato superior que figura en el cuadro general de dietas de la Compañía.

Las cantidades establecidas en los párrafos anteriores se refieren a días completos.

Para el cálculo de dietas por desplazamiento se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Los días de salida se devengará una dieta completa cuando se efectúen fuera las dos comidas principales, cuyo horario a estos efectos se supone establecido en las trece horas para la primera y las veintiuna para la segunda.

b) Los días de llegada o regreso se devengará media dieta siempre que la llegada o el regreso se efectúe después de las nueve de la mañana y una dieta completa cuando la llegada o el regreso tenga lugar después de las veintiuna horas.

c) En los vuelos de contacto con Europa se devengará media dieta en las escalas en que se inicia el regreso al punto considerado como cabecera de línea, salvo que tenga lugar después de las veintiuna horas, en cuyo caso devengará además media dieta nacional.

En todos los casos de desplazamiento la Compañía se obliga a anticipar a los trabajadores una cantidad aproximada al importe de la dieta devengada, bien por medio de la Delegación de origen o la de llegada, para que en ningún momento el trabajador pueda llegar a encontrarse sin los medios económicos precisos para sus atenciones personales.

Art. 114. Ambas partes acuerdan por el presente Convenio establecer el principio general de que la Compañía abonará la comida de aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio tengan que comer fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos especiales, según el calendario preestablecido.

La Compañía establecerá conciertos con establecimientos dedicados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa. Donde no sea posible establecer conciertos, la Compañía abonará en metálico la cantidad establecida por la Dirección Gerencia con la aprobación del Jurado de Empresa y proporcionará local para poder comer según lo establecido en el Decreto de marzo de 1938 sobre esta materia.

En aquellos casos debidamente justificados, aún cuando exista concierto, se podrá abonar en metálico el importe de la comida.

A los efectos de aplicación del principio general, se establece el siguiente calendario:

Turno	Abono
00,00 a 07,00	Desayuno.
01,00 a 08,00	Idem.
02,00 a 09,00	Idem.
03,00 a 10,00	Idem.
04,00 a 11,00	Idem.
05,00 a 12,00	Idem.
06,00 a 13,00	Idem.
06,30 a 13,30	Nada.
07,00 a 14,00	Idem.
08,00 a 15,00	Comida (1).
08,45 a 15,45	Idem.
09,00 a 16,00	Idem.
10,00 a 17,00	Idem.
11,00 a 18,00	Idem.
12,00 a 18,00	Idem.
13,00 a 20,00	Idem.
13,45 a 20,45	Idem (1).
14,00 a 21,00	Nada.
15,00 a 22,00	Idem.
15,45 a 22,45	Cena (1).
16,00 a 23,00	Cena.
17,00 a 24,00	Idem.
18,00 a 01,00	Idem.
19,00 a 02,00	Idem.
20,00 a 03,00	Idem.
21,00 a 04,00	Idem.
22,00 a 05,00	Nada.
23,00 a 06,00	Idem.
23,30 a 06,30	Desayuno.

(1) Estos turnos serán de aplicación (en cuanto a comida o cena) solamente al personal desplazado en aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

Art. 115. El personal de la Compañía destinado en las Delegaciones que se indican en el cuadro siguiente percibirá en concepto de gratificación por residencia las siguientes cantidades que para cada categoría laboral se expresan en el mismo.

GRATIFICACION POR RESIDENCIA

Niveles	Fuerteventura Melilla — Pesetas	Arrecife — Pesetas	Santa Cruz de la Palma — Pesetas	Las Palmas Santa Cruz de Tenerife — Pesetas	Palma de Mallorca Ibiza — Pesetas
1	15.850	11.890	7.925	6.340	4.755
2	14.890	11.170	7.445	5.955	4.465
3	13.930	10.445	6.965	5.570	4.180
4	12.805	9.600	6.400	5.120	3.840
5	11.680	8.760	5.840	4.675	3.505
6	10.670	8.000	5.335	4.270	3.200
7	9.660	7.245	4.830	3.465	2.900
8	8.535	6.400	4.270	3.415	2.560
9	7.810	5.855	3.900	3.125	2.340
10	6.965	5.225	3.480	2.785	2.090
11	5.955	4.465	2.980	2.380	1.785
12	4.940	3.810	2.470	1.980	1.485
13	4.200	3.150	2.100	1.680	1.260
14	3.530	2.645	1.765	1.410	1.060
15	3.315	2.485	1.655	1.325	995
16	3.055	2.290	1.530	1.220	915
17	2.765	2.075	1.380	1.105	830
18	2.700	2.020	1.350	1.080	810
19	2.115	1.585	1.055	845	635

Art. 116:

a) *Taquigrafía.*—Los que demuestren pleno conocimiento de la taquigrafía mediante examen y desempeñen funciones de taquígrafos, percibirán una remuneración mensual de 750 pesetas.

b) *Idiomas.*—El personal afecto a este Convenio que tenga reconocido por la Compañía, o a quienes se les reconozca, en el futuro, la posesión de idiomas percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con la función que realice, de la siguiente cuantía:

a) *Inglés.*

	Pesetas
— Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	500
— Personal que habitualmente no habla	750
— Personal que corrientemente lo habla y lo escribe	1.000
— Personal cuya función usual consiste en realizar escritos y traducciones especializados	1.500

b) *Otros idiomas*.—Con la misma base que para el inglés, pero con coeficiente de 0,75 para el francés y el alemán y 0,50 para cualquier otro idioma.

Una vez por año, como mínimo, serán convocados exámenes para reconocimiento de idiomas y taquigrafía. En la convocatoria se indicará el guión o programa a cumplir, así como la nota mínima exigida para la declaración del reconocimiento, haciéndose público el resultado de las pruebas y la calificación obtenida por los examinados.

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a que se aspira, debiendo ser diferentes para cada caso.

La Compañía se reserva el derecho de comprobar periódicamente si se verifican las condiciones a que dieron lugar estas gratificaciones para los que tengan reconocido.

Art. 117. En tanto la situación económica de la Compañía lo permita, se abonará, como tradicionalmente se viene haciendo, una mensualidad completa a todo trabajador afectado por este Convenio por el concepto de cierre de ejercicio económico de la Empresa.

Art. 118. En los casos que en este Convenio se establece que el ascenso es a prueba, por implicar que lleva consigo mando, si la prueba fuere insatisfactorio, no obstante no consolidar el trabajador la categoría, se le respetará la percepción económica de la categoría superior.

Art. 119. En los casos regulados en el presente Convenio en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, el trabajador que se rija por este régimen percibirá las siguientes cantidades mensuales:

Niveles	Pesetas
Del 1 al 8	3.300
9	3.000
10	2.700
11	2.400
12	2.100
13	1.900
14	1.700
15 y siguientes	1.500

Art. 120. El personal que por necesidades del servicio, según se establece en el capítulo correspondiente, realiza permanentemente jornada de ocho horas, percibirá por este concepto, una gratificación consistente en un 20 por 100 sobre sueldo base, premio de antigüedad y productividad, en todas las pagas establecidas, considerándose pagada con esta gratificación la expresada octava hora.

Art. 121. El Plus de Jefatura establecido reglamentariamente queda sustituido por la gratificación e incentivo de integración que para los puestos que entrañan responsabilidad especial será establecido por la Dirección Gerencia.

Art. 122. Cuando el personal sea requerido para asistir a cursos de formación fuera de la jornada normal de trabajo, percibirá, como indemnización por asistencia a los mismos, la cantidad que para su nivel se señala en el cuadro siguiente por cada hora de duración, salvo que se perciba dieta de desplazamiento a este fin.

Gratificación por asistencia a cursos de formación:

Niveles	Gratificación ptas. por hora
Del 1 al 5	75
6 y 7	60
8, 9 y 10	50
11, 12 y 13	35
Del 14 al 19	25
20 y 21	15

Art. 123. Teniendo en cuenta que la tendencia al alza en el coste de la vida influye desfavorablemente en el nivel de vida del trabajador, por el presente Convenio se establece un procedimiento para adaptar anualmente las retribuciones del personal al coste de vida conforme a las reglas siguientes:

1.—Ambas representaciones están de acuerdo para utilizar para el cálculo del coste de vida las cifras que facilite el Instituto Nacional de Estadística en los primeros meses de cada año, referidas al anterior.

2.—El reajuste se hará todos los años con efecto de 1 de enero y dentro de los cuarenta días siguientes a la publicación de las cifras oficiales dadas por el Instituto Nacional de Estadística.

3.—El aumento experimentado por el coste de vida en la nación durante el año vencido, expresado en por 100, se aplicará sobre los salarios base de cada uno de los trabajadores, dando

lugar a la aparición de una nueva percepción que se denominará «Plus de coste de vida».

4.—Este Plus será percibido durante todo el año 1966 en las catorce mensualidades.

5.—Finalizado el año 1966 y consolidado el aumento del coste de vida del año anterior, se procederá a incrementar los salarios base en el tanto por ciento consolidado.

6.—A estos nuevos salarios base se les aplicará, para 1967, el mismo sistema de revalorización indicado en los apartados anteriores.

7.—Este Plus sólo será calculado y aplicado cuando el coste de vida de cada año haya experimentado un aumento superior al 2 por 100.

8.—Con independencia de la fecha en que se realicen los cálculos, se percibirá, con efecto retroactivo desde 1 de enero de cada año.

CAPITULO VIII

Horas extraordinarias

Art. 124. Estando fijada la jornada de trabajo en siete horas, todas las que se efectúen a continuación de las mismas serán consideradas como extraordinarias y se retribuirán con los siguientes recargos:

- El 25 por 100 las dos primeras de cada día.
- El 40 por 100 las siguientes; y
- El 40 por 100 para todas las comprendidas entre las veintiuna (21,00) horas y las seis (06,00), incrementando el valor de la hora extraordinaria y sus recargos.
- El 50 por 100, cualquiera que sea su modalidad, para el personal femenino y aprendices. Asimismo tendrán este recargo las efectuadas en domingo y días festivos.

El valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías, y con los incrementos señalados, será el que corresponda según el Decreto de 21 de septiembre de 1960, Orden ministerial de 8 de mayo de 1961 y Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 26 de junio de 1961. Para la determinación del valor hora en jornada extraordinaria no será computado el régimen de mejora de vacaciones establecido en el artículo 133.

El personal que por necesidades perentorias del servicio sea requerido por orden escrita para volver al trabajo después de haberlo abandonado percibirá además, en concepto de trabajo imprevisto, el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponda.

Teniendo en cuenta que «Iberia» presta un servicio público de carácter permanente, siempre que, a pesar de las previsiones tomadas, exista la imposibilidad de relevar el personal, el relacionado con Talleres, Operaciones y Tráfico se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias a continuación de la jornada hasta completar catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a este límite más que en dos jornadas seguidas o en diez alternativas por mes.

No obstante la regulación establecida en este artículo, la representación social mantiene como una de sus contraprestaciones el compromiso de aumentar su rendimiento de trabajo a límites que se estimen razonables, de manera que en jornada normal la productividad sea tal que se reduzcan las horas extras realizadas hasta mantener la proporción de las mismas en niveles iguales o inferiores a los pactados en el Convenio que se renueva.

CAPITULO IX

Trabajos extraordinarios

Art. 125. Para aquellos trabajos de cierto volumen extraordinarios y no previsibles ni programados que pueden presentarse, tales como incorporación en las aeronaves de ciertas mejoras (boletines de servicio, modificaciones, etc.), traslado de almacenes, reparaciones de cierta envergadura en las aeronaves, etc., donde se demuestre la conveniencia para el servicio de realizarlos en jornada extraordinaria, podrá autorizarse por la Dirección Gerencia la ejecución de los mismos en las condiciones siguientes:

a) En cada caso se efectuará un estudio presupuestario donde se ponga de manifiesto la necesidad y la conveniencia de este trabajo en jornada extraordinaria, indicándose el número de horas-hombre precisas de cada especialidad y categoría, haciendo una valoración completa del importe del mismo, con expresión de lo que corresponde a materiales y mano de obra.

b) Estos presupuestos se remitirán por los cauces normales de la Compañía a la Dirección General, la cual, a la vista de los informes que sobre los mismos emita la Junta de Productividad, aprobará o desestimará la petición formulada.

c) En ningún caso podrán iniciarse los trabajos sin la previa autorización del Director Gerente.

d) El importe que corresponda a mano de obra en el presupuesto de cada trabajo concreto será repartido entre los trabajadores que han intervenido en el mismo en forma proporcional a la categoría y al tiempo invertido por cada uno de ellos en la obra realizada fuera de la jornada normal.

e) La aceptación de esta clase de trabajos tendrá siempre el carácter de voluntaria por parte de los trabajadores.

f) Para esta clase de trabajos no se podrá superar el límite máximo de cuatro horas diarias fuera de la jornada normal.

Art. 126. Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motores en Delegaciones, averías de cierto grado que sea preciso reparar fuera de las bases principales, confección de horarios y tarifas, etc., la Junta de Productividad propondrá normas concretas de aplicación, que someterá a la aprobación del Director Gerente, con base en los siguientes principios:

a) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche.

b) Una vez en el lugar de trabajo, el personal designado procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el que haga de Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y además un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, y procurando establecer turnos de trabajo entre el personal designado para que aquél no sufra interrupciones.

c) Se procurará que el personal designado para estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.

d) Como compensación al esfuerzo efectuado en esta clase de trabajos y en atención a las condiciones en que los mismos se realizan, así como el grado de importancia del trabajo, se establecerá un incentivo, para cuya determinación se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

1.º Condiciones de salubridad del lugar en que se realiza el trabajo. (Enfermedades tropicales, mosquitos, agua, etc.)

2.º Condiciones climatológicas.

3.º Medios de que se dispone. (Hangares, grúas, etc.)

4.º Clase y tipo del trabajo.

5.º Grado de importancia del trabajo.

e) A tal fin se efectuará un estudio de todas las Delegaciones donde la Compañía efectúa servicios, así como de los campos alternativos y donde se realizan escalas técnicas, a las cuales se les dará un coeficiente basado en los conceptos expuestos en el apartado anterior, que es el que servirá de base para fijar el incentivo para cada caso.

DISPOSICION TRANSITORIA 17

Para los casos que puedan presentarse hasta tanto no estén terminadas y puestas en vigor las normas aludidas en el artículo anterior se hará un informe completo del servicio prestado, el cual por los cauces normales se hará llegar al Director Gerente, quien, oído al Director correspondiente y al Director de Personal, fijará la cuantía de la gratificación a cada trabajador de los que han intervenido.

Art. 127. Para la realización de los trabajos de carácter urgente, la Compañía facilitará a los trabajadores designados los medios adecuados para que su realización se efectúe dentro de las condiciones normales, en atención al clima y salubridad.

Art. 128. Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se va a encontrar inmediatamente en una de las situaciones señaladas en el artículo 137.

Art. 129. Para el despacho de aviones no programados en los servicios normales así como aquellos de otras compañías a las que «Iberia» tiene obligación de prestar atención, tanto en servicio de pasajeros como de aviones, y que es necesario atender fuera de la jornada normal, la Junta de Productividad estudiará normas concretas de aplicación, que someterá a la aprobación del Director gerente, por las que se establecerá un incentivo para esta clase de trabajos.

CAPITULO X

Vacaciones

Art. 130. El régimen de vacaciones será el establecido en la Orden ministerial de 23 de diciembre de 1959, con las modificaciones que a continuación se indican:

Todo el personal que en la citada Orden tiene señalado un periodo menor a 25 días, a partir de 1965, incrementará gradualmente el número de días que por vacaciones anuales le correspondan en la forma siguiente:

1965, 22 días; 1966, 24 días; 1967, 26 días.

El personal tendrá un incremento en las vacaciones indicadas en el párrafo anterior de la cuantía siguiente:

1965: Un día más por cada trienio que tenga acreditado por encima de uno. 1966: Un día más por cada trienio que tenga acreditado por encima de tres. 1967: Un día más por cada trienio que tenga acreditado por encima de cinco.

Se adjunta en anexo un cuadro explicativo de los días de vacaciones.

Art. 131. Las personas que en la actualidad tuvieran derecho a veinticinco días de vacaciones conservarán tal derecho a título exclusivamente personal, con los incrementos de un día por trienio, hasta una duración máxima de treinta días.

Art. 132. La Compañía establecerá por cada Unidad Orgánica los meses que considere de menor carga de trabajo, que no serán menos de tres meses al año, seguidos o no.

Art. 133. El personal que disfrute vacaciones en estos meses así señalados, tendrá como compensación e incentivo por disfrute de sus vacaciones en los mismos, un complemento de tres días sobre lo que por aplicación de las restantes normas le corresponda. Este suplemento no será en ningún caso de aplicación en los meses de julio y agosto.

Si del total de vacaciones se disfruta la mitad en un mes de los señalados como con derecho a incentivo o compensación, se tendrá derecho a éste con independencia de que el resto de las vacaciones se disfruten en un mes no incentivado.

En ningún caso el número de días total a disfrutar podrá rebasar el de treinta días naturales.

Art. 134. Anualmente, con la antelación que se determine por cada Director o Jefe de Servicio autónomo o Delegado, se solicitará de cada Jefe de Unidad Orgánica que el personal a sus órdenes manifieste cuáles son las fechas en que según su deseo individual deben dar comienzo sus vacaciones anuales reglamentarias.

Art. 135. Se determinará en cada Sección la carga de trabajo existente en cada mes del año, estableciendo en su consecuencia el número de personas por categoría y especialidad que pueden encontrarse simultáneamente de vacaciones en cada uno de ellos.

Se sugiere que este número nunca sea superior al 25 por 100 de los existentes, salvo que la carga de trabajo disminuya en menor proporción. En todo caso, el número mínimo de personas disfrutando vacaciones, siempre que haya existido petición para ello, será de la doceava parte de la plantilla correspondiente a la sección o unidad.

A la vista de las peticiones de los trabajadores, será confeccionado el calendario de vacaciones, atendiendo en lo posible las preferencias del personal, concediendo la prioridad en la elección al más antiguo en cada categoría y especialidad y siguiendo esta prioridad en orden descendente. Cuando deban alternar en un mismo cometido personal de distinta categoría, será elegida la fecha por el de mayor jerarquía.

En los casos de igualdad de categoría se elegirá por antigüedad en el destino o cometido que véngase desempeñando.

Siguiendo igual orden de prelación, aquellos trabajadores cuya preferencia no haya sido atendida por impedirlo el porcentaje asignado a cada mes, elegirá el disfrute de sus vacaciones en la fecha en que no haya sido cubierto el cupo.

Cuando se trate de trabajadores casados, con hijos en edad escolar, se procurará que, por lo menos, pueda disfrutar de quince días dentro del periodo de vacaciones de los hijos, mediante el correspondiente fraccionamiento si por turno, de acuerdo con los criterios establecidos, no les corresponde.

Art. 136. El personal puede voluntariamente o a requerimiento de la Empresa, si lo desea, fraccionar en periodos sus vacaciones. En todo caso, un periodo cuando menos deberá tener diez días de duración. El fraccionamiento de las vacaciones no dará lugar a compensación adicional de días de vacación.

Independientemente de todo lo anterior, tendrán prioridad absoluta para escoger un periodo de vacaciones de hasta diez días aquellos trabajadores que contraigan matrimonio, siempre y cuando los acumulen a los otros diez que se establecen en el artículo 137.

CUADRO GENERAL DE VACACIONES

	Personal sin trienios	Con un trienio	Con dos trienios	Con tres trienios	Con cuatro trienios	Con cinco trienios	Con seis trienios	Con siete trienios	Con ocho trienios	Con nueve trienios o más
	Días	Días	Días	Días	Días	Días	Días	Días	Días	Días
Año 1965	22	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Año 1966	24	24	24	24	25	26	27	28	29	30
Año 1967	26	26	26	26	26	26	27	28	29	30

CAPITULO XI

Permisos o licencias y excedencias

Art. 137. La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medien las causas siguientes, por el tiempo que se señala:

1.º Dos días laborables:

- a) Enfermedad grave, fallecimiento, entierro o funeral de cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político, abuelos y nietos.
- b) Alumbramiento de la esposa.

En caso de que el enfermo o difunto residiera fuera del punto de residencia del trabajador esta licencia se ampliará a cuatro días naturales.

2.º Diez días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3.º De un día laborable por razón de boda de hijos, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual.

Art. 138. Anualmente el personal fijo tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares, siempre por causas justificadas a juicio de la Dirección de Personal, quien resolverá sobre estas peticiones, previo informe de la Inspección Social.

Art. 139. El personal de plantilla con un tiempo mínimo de dos años de servicio a la Compañía podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

Art. 140. Se concederá por un plazo no inferior a seis meses prorrogables, ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia se despachará favorablemente dentro del mes siguiente a su presentación cuando los motivos sean debidamente justificados. No existirá para la Empresa obligación de conceder excedencias en número superior al 5 por 100 de cada categoría profesional.

La excedencia será prorrogada tan sólo cuando persistan las causas que motivaron su concesión y no exista ninguna petición pendiente de atender por haberse rebasado el porcentaje del 5 por 100. En ningún caso podrá exceder de cinco años la totalidad de las prórrogas concedidas.

Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación del plazo de la excedencia o de su prórroga, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

El trabajador que dentro de los límites fijados solicite su reintegro tendrá derecho a ocupar una vacante de su categoría. En el caso de no existir vacantes de su categoría podrá ocupar, hasta que ésta se produzca, otra de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría real.

En todos los casos en que una trabajadora de la Compañía solicite excedencia por matrimonio le será concedida ésta por tiempo ilimitado y podrá solicitar el reintegro siempre que pase a ser cabeza de familia por incapacidad o muerte del marido y, además, no hubiese cumplido en el momento de la petición la edad de cuarenta y cinco años.

Art. 141. El trabajador que habiendo abandonado la Compañía voluntariamente solicitase de nuevo su ingreso en ella podrá ser discrecionalmente readmitido.

En esta hipótesis pasará a pertenecer a la plantilla de la Compañía con la misma categoría que tenía en el momento de abandonarla, pero ocupando el último lugar en el escalafón de la misma, aun cuando su antigüedad será la del día de reintegro.

Este beneficio no se concederá, en ningún caso, a los trabajadores que soliciten su baja voluntaria con posterioridad inmediata a la incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave.

CAPITULO XII

Transporte del personal

Art. 142. En aquellos casos en que el personal deba ser trasladado por la Compañía hasta lugares de trabajo situados fuera del casco urbano, no existirá en los vehículos distinción alguna en base a la pertenencia a determinado grupo laboral o a cierta categoría.

Art. 143. La Compañía, a la vista del estudio de concentración de personal, por zonas y de acuerdo con las autoridades competentes, señalará los puntos de partida y regreso de los vehículos, procurando en la medida de lo posible que sean las mismas personas las que ocupen habitualmente los mismos.

Art. 144. Los servicios de recogida y devolución del personal que se realicen en horas en que no existan transportes públicos urbanos colectivos se harán de tal manera que el trabajador no tenga que recorrer entre su domicilio y el punto de parada una distancia mayor de 1.000 metros.

Art. 145. Los cambios de puntos de salida, horario, paradas e itinerarios se comunicarán al personal con cinco días de antelación.

Art. 146. En todo caso y a efectos de lo dispuesto en Orden de 4 de junio de 1958 sobre plus de distancia y tiempo de transporte, se considera que éste empieza a computarse al trasponer los límites del casco urbano.

Art. 147. En aquellos casos en que el personal finalice o comience su turno de trabajo en horas en que no existan transportes públicos colectivos urbanos y no pudiera la Compañía aproximarle a su domicilio de acuerdo con lo señalado en el artículo 144, le será abonado al trabajador el importe del viaje a su domicilio, procurándose que estos desplazamientos se hagan en grupos en función de la zona donde habiten.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene

Art. 148. Subsiste plenamente en vigor el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado como consecuencia del artículo 35 del I Convenio Colectivo del personal de tierra con fecha 18 de junio de 1963.

CAPITULO XIV

Formación profesional y atenciones sociales

Art. 149. La Compañía confeccionará durante el año 1965 un plan general de formación, que abarcará todos los grados, niveles y categorías de todos los grupos de la misma, tanto en sus aspectos técnicos como sociales. El desarrollo y puesta en ejecución de este plan será iniciado durante la vigencia del presente Convenio, aun cuando su finalización puede producirse con posterioridad a la extinción del mismo.

Tanto si el aprendizaje se realiza por la Compañía y dentro de ella como si se concierta con centros especializados del exterior, se dará siempre preferencia a los hijos y hermanos de los trabajadores para la realización del mismo.

Art. 150. En aquellos lugares donde no sea posible establecer concierto con empresas que puedan facilitar al personal la comida por cuenta de la Compañía, ésta dotará a los trabajadores de locales adecuados en las condiciones previstas en el Decreto de 8 de abril de 1938, Orden ministerial de 30 de junio del mismo año y en el Reglamento de Jurados de Empresa de 11 de septiembre de 1953.

Art. 151. Para completar o suplir la acción que en pro del personal realizan los economatos laborales se procurará el logro de conciertos con los establecimientos comerciales que faciliten mayores ventajas en orden a la reducción de precios para los trabajadores de «Iberla», manteniendo a estos efectos debidamente informado, de forma periódica, al personal.

Art. 152. Se procurará estimular con la medida de lo posible la educación física, artística y cultural, no sólo para los trabajadores de la Compañía, sino para su familiares, facilitando ésta las instalaciones allí donde el número de personas lo aconsejen y procurando en los lugares de menos concentración de personal poner a disposición del mismo otras instalaciones mediante concierto.

La Compañía asignará al Grupo de Empresa una cantidad anual igual, al menos, al importe de las cuotas de los trabajadores afiliados al mismo.

Art. 153. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes en la materia, la Compañía podrá cumplir la obligación de construir viviendas mediante la concesión de préstamos en la cuantía y con las condiciones señaladas en las mismas.

Respecto de las viviendas propiedad de la Compañía se arbitrarán fórmulas que permitan, cuando los trabajadores los soliciten, el régimen de acceso a la propiedad, de tal manera que a lo sumo a la jubilación del trabajador pueda éste convertirse en propietario de la misma, extendiendo la aplicación de tales fórmulas a las viudas y huérfanos de los trabajadores.

Art. 154. La Compañía mantendrá el régimen complementario actualmente establecido de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en este aspecto al trabajador, de tal forma que se le garantice la totalidad de los ingresos normales.

Art. 155. La Compañía establecerá planes que permitan la jubilación de los trabajadores que por un estado físico, antigüedad y méritos personales lo merezcan, en condiciones similares a las que tiene el personal en activo, sin tener que llegar a la edad tope señalada para la misma y sin rebasar en número una proporción razonable respecto a la plantilla.

Art. 156. Durante el primer año de la vigencia del presente Convenio se concertará por parte de la Compañía un Seguro de Vida Colectivo en función de los niveles salariales que en este Convenio se señalan.

A estos efectos, y una vez realizados los estudios oportunos, se nombrará una Comisión, con la representación del Jurado de Empresa, que estudiará las condiciones de aplicación de dicho Seguro.

Art. 157. El personal administrativo que pase a formar parte de la plantilla con posterioridad al 1 de abril de 1965 sólo tendrá derecho a uniforme en los casos en que la Compañía así lo determine, sin que el hecho de que no se le facilite éste pueda dar derecho en ningún caso a percepción por este concepto.

Debe tenerse en cuenta en esta materia lo señalado en el segundo párrafo del artículo 8.º del presente Convenio Colectivo.

Art. 158. La Empresa, en orden a la promoción social de sus trabajadores, destinará anualmente la cantidad de 3.000.000 de pesetas para ayudar a la formación profesional del personal, sus hijos y huérfanos, en régimen de becas, premios de escolaridad, etc.

Durante el primer año de vigencia del Convenio se revisará el actual «Reglamento de Ayuda a la Formación Profesional» de los trabajadores de «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», y sus beneficiarios, aprobado por la Dirección Gerencia en fecha 15 de junio de 1963.

Art. 159. La Compañía establecerá la proporcionalidad adecuada entre la cantidad a destinar como préstamos a quien se aplica este Convenio y el personal no afectado por el mismo.

CAPITULO XV

Billetes gratuitos

Art. 160. Se consolidan las concesiones de billetes gratuitos establecidos en el artículo 37 del I Convenio Colectivo del Personal de Tierra y en el Reglamento sobre esta materia aprobado por la Dirección Gerencia con fecha 24 de octubre de 1963, por el que se amplian los plazos de utilización de todos los meses del año con billete gratuito, sin reserva de plaza, con la única excepción de los meses de julio y agosto para todas las líneas y abono exclusivo de los gastos de seguros e impuestos.

Abonando el 50 por 100 del importe del billete más los seguros e impuestos se podrá viajar en cualquier época del año.

Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores son extendidos a los familiares de primer grado que dependan económicamente del trabajador y habiten con él.

No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que desean hacerlo sean sus beneficiarios.

Los trabajadores jubilados y las viudas y huérfanos menores de dieciocho años, solteros, mientras consten y figuren como pensionistas de la Mutualidad Laboral de «Iberia», serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes gratuitos o con el abono del 50 por 100 de su importe.

En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos, al trabajador soltero se le concederá un billete gratuito de ida y vuelta con reserva de plaza al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes gratuitos con reserva de plaza para él y su esposa.

Art. 161. Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, darán derecho al trabajador a realizar a su voluntad uno o dos viajes por un total entre los dos de cuatro trayectos, pudiendo tocarse en el lugar de origen, siempre que entre la iniciación del primer viaje y la finalización del segundo no transcurra un lapso de tiempo superior a treinta y dos días.

Art. 162. Se garantiza el regreso del viaje mediante reserva de plaza si con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios esta transformación se efectuará a partir del momento en que el trabajador se haya presentado tres veces en el aeropuerto para el regreso sin lograrlo.

Cuando se trate de vuelos no diarios la transformación se realizará después de la segunda presentación.

El tanto por ciento de personal que puede volar en estas condiciones no excederá del 5 por 100 de las plazas de cada vuelo.

En caso de exceder los solicitantes de este 5 por 100 se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su embarque sucesivo por orden de fecha de incorporación al trabajo, y en caso de coincidir ésta, por orden de presentación.

Para poder hacer uso de este derecho de reserva de plaza serán condiciones indispensables el disfrute de las vacaciones anuales completas y tener un justificante del Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

Art. 163. La Dirección Gerencia tomará medidas disciplinarias ejemplares contra todas las irregularidades que se cometan en materia de billetes gratuitos, tanto si se cometen por el usuario del billete como de 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 o ilimitado para la concesión de otros billetes, gratuitos o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

Art. 164. Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete gratuito con reserva de plaza para el trabajador con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge, salvo en los vuelos trasatlánticos.

Art. 165. Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red de «Iberia».

Art. 166. Como concesión complementaria a la del descuento, la Compañía no percibirá el importe del transporte terrestre entre ciudad-aeropuerto y viceversa cuando éste se realice en vehículo de la Empresa.

Art. 167. Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona. Los kilogramos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

Art. 168. Al transporte de trabajadores y familiares de éstos en las condiciones expuestas en este capítulo se les aplicarán las normas de responsabilidad de la Ley de Navegación Aérea o Convenio de Varsovia, según proceda, así como las condiciones del transporte de I. A. T. A., sin que sea de aplicación la legislación de accidentes de trabajo.

Art. 169. 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.

Art. 170. El trabajador que durante dos años consecutivos no hubiese disfrutado del derecho de billete gratuito sin reserva de plaza tendrá derecho a usar en el mismo tercer año un billete gratuito con reserva de plaza tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 160, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones y para la época del año fijada en el mismo artículo antes aludido.

Este derecho será también de aplicación a los jubilados, viudas y huérfanos menores de dieciocho años, solteros, de los trabajadores.

Art. 171. El personal destinado en la Delegación de Canarias continuará disfrutando de los beneficios concedidos por la Dirección Gerencia en materia de billetes gratuitos.

Art. 172. Los miembros de la Comisión Deliberante de este Convenio acuerdan que, vista la cantidad de dificultades que entraña la aplicación de un sistema de billetes gratuitos, la Dirección Gerencia estudiará durante la vigencia del Convenio otro sistema más racional, que someterá a la aprobación del Jurado de Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª El salario-hora individual se establecerá de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente en la materia.

2.ª La misma norma anterior se aplicará respecto al salario-hora profesional.

3.ª Por ser en su conjunto más beneficiosas para el trabajador las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan a ellas.

4.ª Las partes renuncian expresamente a interponer recurso de alzada contra el criterio de la Dirección General de Ordenación del Trabajo en cuanto a la aprobación por la misma del presente texto del Convenio.

REGLAMENTO DE TRASLADOS

CAPITULO PRIMERO

Conceptos generales

Artículo 1. Se entiende por traslado, a efectos de este Reglamento, todo cambio de puesto de trabajo que no suponga aumento de categoría laboral y que implique desplazamiento del trabajador a localidad distinta de aquella en que estuviese destinado.

Art. 2. Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador y que se autoriza por la Empresa al cumplir ciertas condiciones.

Art. 3. Se considera traslado forzoso aquel en que la Empresa, por conveniencia o necesidad del servicio, designa la persona que ha de cubrir una plaza vacante sin la voluntad del trabajador.

Art. 4. Se denominan traslados convencionales aquellos que se producen por mutuo acuerdo entre la Compañía y el trabajador.

Art. 5. Es permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuados por dos empleados de plantilla pertenecientes al mismo escalafón y especialidad, destinados en diferentes localidades, y que desarrollan funciones de análogas características y tienen la categoría laboral necesaria para desempeñar cada uno el puesto del otro.

Art. 6. Llamamos traslados especiales a aquellos que independientemente de su carácter voluntario o forzoso ofrecen peculiaridades que exigen un trato distinto del ordinario.

Se consideran como tales los traslados temporales, los que se realizan por prescripción médica y los producidos por cambio de profesión o escalafón.

Art. 7. Cuando existan plazas vacantes en cualquier Centro o Dependencia de la Compañía y se considere necesario cubrir las, la Dirección de Personal, antes de proveer estas vacantes con personal promocionado de categoría inferior o realizar una convocatoria para ingreso de nuevos trabajadores, procederá a hacer pública la existencia de estas vacantes, a fin de que puedan ser solicitadas por el personal.

Los Delegados, Jefes de Centros o Unidades, con la conformidad de los Directores afectados, comunicarán a la Dirección de Personal, en el impreso adecuado, los puestos de trabajo que deben cubrirse.

La Dirección de Personal dará publicidad quincenalmente de cuantas vacantes existan por los medios de difusión más eficaces, haciendo constar las condiciones y conocimientos específicos que requieran los distintos puestos de trabajo.

Los trámites para la provisión de vacantes no podrán tener en ningún caso una duración superior a seis semanas, a partir de la fecha en que se reciba en la Dirección de Personal la petición de provisión de las mismas.

Art. 8. Queda exceptuado expresamente de estas normas el personal denominado de confianza o de libre designación de la Gerencia, el cual se registrará en los traslados por las condiciones que para cada caso concreto se decida por la Dirección Gerencia de la Compañía.

CAPITULO II

Traslados voluntarios

Art. 9. Pueden solicitar el traslado aquellos trabajadores de plantilla que, con dos años o más de antigüedad en el puesto de trabajo, perteneciendo al mismo grupo profesional y especialidad y ostentando la categoría de la vacante anunciada reúnan las condiciones específicas del puesto y la necesaria competencia para ocuparlo.

También podrán solicitar las plazas con carácter subsidiario aquellos que aun no teniendo la categoría necesaria hayan seguido con aprovechamiento los cursos para su perfeccionamiento profesional adecuados a la plaza vacante y los hayan aprobado.

Por otra parte, podrán cursarse peticiones genéricas de traslado, solicitándolo aun cuando no existan de momento vacantes. En ningún caso implicará prioridad la antigüedad en la solicitud.

Art. 10. Como norma general, no se concederán los traslados solicitados por el personal para ocupar puestos de trabajo que exijan condiciones y conocimientos específicos sensiblemente inferiores a los que reúna el solicitante.

La gran especialización adquirida por el trabajador por la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Compañía un elevado desembolso podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo determinado el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos.

En la convocatoria de cursos especiales o de entrenamiento se hará constar expresamente el tiempo durante el cual no podrá solicitar el trabajador nuevo traslado. Si la asistencia a estos cursos fuese forzosa, se convendrá por ambas partes el período de duración de este impedimento.

Art. 11. En todo caso, la petición de traslado habrá de seguir la vía jerárquica hasta la Dirección competente.

Los Jefes del solicitante indicarán en el informe que preceptivamente han de cursar a su superior inmediato cuantos datos y observaciones consideren oportunos.

La información de la petición en la vía jerárquica no podrá dilatarse por más de diez días.

El solicitante que no recibiese por escrito el acuse de recibo de su petición dentro de los quince días siguientes a la presentación podrá acudir directamente a la Dirección de Personal exponiendo su caso.

Art. 12. El que ocupase un destino por haberlo solicitado voluntariamente no podrá pedir nuevo traslado antes de haber permanecido en el puesto por lo menos dos años ininterrumpidos, a contar desde la fecha de la toma de posesión.

Transcurrido este plazo y solicitado el nuevo traslado, la Compañía estudiará la posibilidad de concederlo en los dos años siguientes a la petición, garantizando el regreso al punto de origen dentro del quinto año.

Art. 13. Si fueran varios los solicitantes se procederá por la Dirección de Personal a realizar una selección entre los mismos, en la que se tendrá en cuenta:

- 1.º El grado de competencia profesional e idoneidad técnica de los aspirantes.
- 2.º Estar en situación de traslado forzoso o considerarse necesario el traslado por el Servicio Médico.
- 3.º Demostrar suficientemente la existencia de graves problemas familiares que exijan o aconsejen el traslado.
- 4.º La mayor antigüedad en la Compañía.

Art. 14. De acuerdo con lo señalado en el artículo anterior, la Dirección de Personal designará la persona que haya de ocupar la vacante previa aprobación de la Dirección Gerencia.

Si en algún caso, de manera totalmente injustificada, renunciase el trabajador al traslado que voluntariamente hubiese solicitado y le hubiese sido concedido, la Compañía podrá resolver que se lleve a cabo el traslado forzosamente, pero con los efectos y circunstancias del voluntario, según se determina en este capítulo, o inhabilitar al trabajador para pedir otro traslado por dos años.

Art. 15. Todo traslado voluntario que en el futuro se produzca se considerará a prueba durante un período que en ningún caso excederá de dos meses.

Durante este período de prueba no podrá el trabajador trasladar a cargo de la Compañía a sus familiares al lugar de nuevo destino.

El Jefe inmediato expedirá, tan pronto tenga elementos de juicio suficientes y, desde luego, antes de transcurrido el plazo

máximo más arriba fijado, un informe sobre la actuación del empleado trasladado, recomendando la confirmación del traslado o su vuelta al lugar de origen.

Durante este período el empleado percibirá las dietas que le correspondan hasta el momento de la confirmación o regreso.

Art. 16. Una vez confirmado el traslado, la Compañía facilitará los pasajes en el medio de transporte que considere adecuado, preferentemente en avión, al punto de nuevo destino del empleado a los familiares que convivan con él a su cargo.

Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus familiares estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Compañía concederá los billetes de ferrocarril o barco en la categoría que se corresponda con el nivel de dieta que el trabajador tenga asignada de acuerdo con el Convenio Colectivo, entendiéndose que a la categoría superior corresponderá billete en coche-cama, a la segunda en primera clase y a la tercera en segunda clase.

No se considera cambio de residencia el traslado a un lugar de trabajo que diste del anterior menos de 30 kilómetros.

CAPITULO III

Traslados forzosos

Art. 17. Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un trabajador y no fuese posible hacerlo de forma voluntaria, la Compañía hará con carácter forzoso la designación correspondiente.

También se considera forzoso el traslado que se produzca por estimarse necesaria una reducción de plantilla en alguna unidad.

Art. 18. La designación se hará por la Dirección de Personal entre todas las personas que reúnan la especialidad, requisitos, conocimientos y competencia necesarios para ocupar el puesto, teniendo en cuenta tanto la idoneidad del trabajador como los problemas familiares y de salud del mismo. Asimismo se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría y en la Compañía, designándose, en igualdad de condiciones, al más moderno.

Art. 19. El trabajador que siendo designado para ocupar una vacante forzosamente estuviere en desacuerdo con tal decisión, presentará recurso en el plazo de cinco días ante la Dirección Gerencia, contados a partir del momento en que, de forma oficial, se le comunicase la orden de traslado.

La Dirección Gerencia resolverá el recurso de forma discrecional y definitiva en el plazo de diez días, una vez oída la Comisión Permanente del Jurado de Empresa.

Art. 20. Una vez designado el trabajador que ha de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo que se fija en el artículo 46 de este Reglamento.

Art. 21. La Compañía deberá facilitar los pasajes necesarios en el medio de transporte que estime oportuno, preferentemente en avión, para el desplazamiento del trabajador y de los familiares que con él conviven a sus expensas hasta el lugar del nuevo destino.

A efectos de traslado de la familia, deberá tenerse en cuenta las normas señaladas en el párrafo final del artículo 16 de este Reglamento.

Art. 22. Además, la Compañía entregará al trabajador una cantidad en metálico para sufragar los gastos del traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

La cantidad aludida será fijada por la Dirección de Personal, solicitando presupuesto de tres empresas dedicadas a este tipo de transporte. La media aritmética de los tres presupuestos, con todos los gastos incluidos, será la que se ponga a disposición del trabajador a estos fines.

Si por circunstancias personales prefiriera éste percibir la cantidad fijada y vender o guardar el mobiliario, comprándolo o alquilándolo en su nuevo destino, deberá notificar esta decisión a la Dirección de Personal.

Art. 23. El trabajador trasladado forzosamente recibirá en las primeras pagas que cobre en el lugar de nuevo destino un plus de acomodación, consistente en el 60 por 100 de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga, un 40 por 100 en la segunda y un 20 por 100 en la tercera.

Art. 24. La Compañía facilitará vivienda al trabajador trasladado forzosamente de acuerdo con su categoría profesional y social.

Cuando el alquiler de la misma exceda del 20 por 100 de los ingresos fijos totales del trabajador con hijos, la Compañía abonará el total de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 75 por 100 de dicha diferencia el segundo, desapareciendo esta ayuda al comienzo del tercer año.

Si el trabajador fuera soltero o viudo sin hijos, la Compañía abonará el primer año el 50 por 100 del exceso y nada el segundo año.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá renunciar a las anteriores prestaciones, y se le concederá a cambio un préstamo por un importe de 50.000 pesetas para aportación inicial de la compra de una vivienda en las condiciones fijadas o que fije en el futuro el Ministerio de la Vivienda.

Si el traslado se produjese a país extranjero, el trabajador elegirá bajo la supervisión de la Compañía una vivienda adecuada a su categoría profesional.

Cuando el alquiler de la misma excediese del 20 por 100 del

suelo fijo mensual del trabajador, la Compañía satisfará el 80 por 100 del exceso y aquél el 20 por 100 cuando fuese casado o viudo con hijos.

En el supuesto de que fuese soltero o viudo sin hijos, el exceso sobre el 20 por 100 del sueldo se satisfará por mitades por la Compañía y el trabajador.

Art. 25. El empleado trasladado forzoso percibirá durante dos meses las dietas que le correspondan en el lugar de nuevo destino, si antes no hubiese sido resuelto su problema de vivienda.

Art. 26. Con el fin de estimular a los trabajadores forzosa-mente trasladados a una más rápida incorporación a sus nuevos destinos, se abonará al trabajador, aparte de las dietas establecidas por el artículo anterior, una más por cada día de servicio efectivamente prestado en el nuevo lugar de destino, dentro de los plazos fijados para su incorporación.

Art. 27. El empleado trasladado forzoso podrá solicitar nuevo traslado desde la toma de posesión.

Si se solicitase el traslado, la Compañía estudiará con todo interés la posibilidad de concederlo.

Pasados dos años desde la toma de posesión en el destino forzoso, la Compañía concederá prioridad absoluta a las peticiones de traslados de este personal para cubrir las vacantes adecuadas a su categoría y condiciones, garantizando que dentro de los tres meses siguientes a aquél en que se cumplan los dos años desde la toma de posesión aludida se verificará el traslado al lugar de origen.

Art. 28. El empleado que ocupe un puesto por traslado forzoso no podrá ser nuevamente trasladado de aquél a otro puesto contra su voluntad, a no ser en casos de fuerza mayor y por el período de tiempo más limitado posible.

No podrá trasladarse al trabajador contra su voluntad durante los cinco años siguientes al regreso del puesto al que hubiera ido forzosamente, excepto casos de fuerza mayor.

Art. 29. En ningún caso podrá procederse al traslado forzoso del personal que ostente cargo o representación sindical, sino en la forma y por los trámites que se especifican en las disposiciones vigentes en la materia.

CAPITULO IV

Traslados temporales o comisiones

Art. 30. La Compañía, bien con motivo de reforzar temporalmente la plantilla de alguna unidad, bien para realizar sustituciones por imperativo de un trabajo que el servicio imponga o bien por causas varias, podrá ordenar el desplazamiento fuera de su residencia habitual de cualquier trabajador, dándose con ello motivo a un traslado temporal o provisional llamado Comisión de Servicio.

La Compañía designará libremente a las personas que hayan de trasladarse en Comisión de Servicio.

Art. 31. El trabajador trasladado temporalmente fuera de su residencia tendrá derecho al pasaje gratuito, en avión, o, de no existir servicio aéreo, en el medio de locomoción más idóneo, hasta su destino temporal y a la percepción de las dietas que correspondan a su categoría durante el tiempo que dure la Comisión de Servicio.

Este tipo de traslados no podrá tener una duración superior a tres meses, salvo en el caso de cursos y entrenamientos, en que será de la misma cuantía.

Dada la provisionalidad y la corta duración de estos traslados, no se percibirán por el trabajador otras ventajas que las indicadas en el presente capítulo.

Art. 32. El trabajador trasladado a un país extranjero para desempeñar un puesto temporalmente tendrá derecho a un pasaje gratuito en avión y a la percepción cada día, durante el primer mes, de una dieta completa.

Durante el restante tiempo que permanezca desempeñando la comisión percibirá el sueldo que antes de su partida se le hubiese señalado por la Compañía. Dicho sueldo deberá estar en concordancia con el de los trabajadores españoles que desempeñen función similar en el país y en relación con el nivel de vida en el mismo. La designación se hará entre aquellos que lo soliciten y reúnan las condiciones del puesto, por la Dirección responsable, atendidas la competencia profesional y la situación familiar.

Art. 33. En el caso de que por necesidades del servicio, para cursos, entrenamiento o casos análogos fuese necesario desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual, por tiempo igual o superior a seis meses, deberá concederse al desplazado, si no fuese totalmente imposible, un breve permiso de cuarenta y ocho horas, con objeto de visitar a la familia, siendo de cuenta de la Compañía los pasajes de este viaje.

En dicho permiso de cuarenta y ocho horas no está incluido el tiempo empleado en el viaje al lugar de origen y regreso. La duración de dicho viaje deberá ser determinada por la Compañía, una vez analizados los datos necesarios, como distancia, medios de locomoción, etc.

En los refuerzos de Delegación por temporada, el enviado en Comisión de Servicio por este tiempo podrá optar por la utilización de los permisos a que aluden los párrafos anteriores o por solicitar de la Compañía, pasados los tres primeros meses de la comisión, que se traslade a su familia, en el medio de transporte que aquella considere adecuado, al punto donde presta sus servicios.

Art. 34. Como compensación al trabajador del alojamiento de su familia por necesidades del servicio gozará aquél antes de la incorporación a su trabajo habitual, una vez finalizada la comisión, de un día de descanso por cada mes o fracción de mes que hubiera estado ausente. Este beneficio sólo alcanza a las comisiones de duración superior a un mes.

SECCIÓN SEGUNDA

Traslados por cambio de escalafón

Art. 35. El cambio de residencia como consecuencia del pase de un grupo laboral a otro dentro de la Compañía, siempre que haya sido solicitado por el empleado y aceptado por la Empresa, supone siempre un traslado voluntario, por cuyas normas debe regirse en todo caso.

Art. 36. Los casos de traslado decididos por la Compañía, de personas de capacidad laboral disminuida o por prescripción del Servicio Médico de «Iberia» se configuran como traslados forzosos, ya que, aunque se cambie de escalafón, no tienen carácter voluntario.

SECCIÓN TERCERA

Traslados por prescripción médica

Art. 37. Los Servicios Médicos de la Compañía, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones, bien por consecuencia de la revisión periódica del personal, bien como resultado de una petición del Jefe del Servicio o de Personal, relativa al trabajador o familiares que de él dependan, podrán estimar necesario un traslado de localidad o actividad, dando la Empresa preferencia a estos casos para cubrir las vacantes que se produzcan para las que el trabajador reúna condiciones y requisitos.

Este traslado por prescripción médica se considerará forzoso y se regirá por sus normas.

Art. 38. En aquellos casos en que se apunte la conveniencia del traslado por razones médicas dichos servicios juzgarán sobre la mayor o menor urgencia del mismo, dándose por la Compañía mayor o menor preferencia para el traslado en función del informe médico.

Art. 39. La Dirección Gerencia, convenientemente asesorada, será la que en definitiva juzgará, en estos casos de conveniencia de traslado, si se han de aplicar las reglas de trabajo voluntario o las del forzoso.

Art. 40. Los cambios de puesto de trabajo de personal con capacidad laboral disminuida se considerarán traslados forzosos, y los Servicios Médicos indicarán en su informe qué trabajos les están prohibidos y cuáles permitidos, para facilitar a la Dirección de Personal su mejor acoplamiento.

CAPITULO V

Permutas

Art. 41. Podrán solicitar permuta de destino aquellos empleados de plantilla que, como se indicaba en el artículo 5, pertenezcan al mismo grupo profesional y realicen funciones de idénticas características, teniendo, por otro lado, la categoría necesaria para ocupar cada uno el puesto del otro.

Las solicitudes de permuta llevarán idéntica tramitación a la indicada para las peticiones de traslado voluntario y se exigirán idénticos requisitos que los fijados para éstas, rigiéndose en todo por sus normas.

Art. 42. La Dirección, considerando las razones aducidas por los peticionarios, pedirá los oportunos asesoramientos y resolverá discrecionalmente si procede autorizar el traslado por no producirse perjuicios al servicio o a un tercero.

Art. 43. Los que hubiesen realizado permuta de puesto de trabajo no podrán solicitar nuevo traslado o permuta hasta llevar dos años en el puesto, a contar desde la toma de posesión.

CAPITULO VI

Disposiciones complementarias y finales

Art. 44. Recibidas las solicitudes genéricas de traslado se acusará recibo de las mismas inmediatamente, señalándose en el mismo la fecha de caducidad, siendo necesario, en consecuencia, renovarlas para que sigan teniendo efecto.

Art. 45. Si en la solicitud enviada se pidiese un único punto de destino y posteriormente se hiciese pública la existencia de otras vacantes no solicitadas, pero que interesan al trabajador, deberá éste enviar nueva solicitud para optar a ellas, con los mismos requisitos de la primera.

Art. 46. El plazo de incorporación al nuevo destino en los casos comprendidos en este Reglamento, a excepción de la Comisión de Servicios, no podrá rebasar de:

Diez días entre puntos de la Península, Baleares, Canarias y Europa.

Quince días entre puntos del resto del mundo.

Los plazos indicados comenzarán a contarse desde la fecha en que el trasladado cause baja real en su anterior destino, que debe producirse no más tarde de quince días después de la notificación del traslado.

Art. 47. La interpretación y aplicación de las normas del presente Reglamento corresponde exclusivamente a la Dirección de la Compañía, que la realizará a través de la Dirección de Personal, previo asesoramiento del Jurado de Empresa.

Art. 48. Por ser en su conjunto más beneficiosas para el trabajador las normas de este Reglamento serán de aplicación exclusiva en todas las materias reguladas por el mismo.

Art. 49. No obstante lo anterior, siguen plenamente vigentes, en lo no regulado por el presente Reglamento, las normas legales dictadas por el Ministerio de Trabajo y las convencionales que modifiquen las primeras.

NORMAS TRANSITORIAS

1.ª En aquellos casos en que la aplicación del presente Reglamento pueda implicar que haya de producirse un número de traslados que supongan más del 20 por 100 de la plantilla de un grupo profesional de una unidad, estos traslados se llevarán a cabo durante un período de un año, de acuerdo con el calendario que a estos efectos se fije.

2.ª Tan pronto como entre en vigor este Reglamento deberán actualizarse todas las peticiones de traslado, de acuerdo con las normas del mismo.

3.ª La Dirección de Personal dictará las normas o instrucciones para la aplicación de este Reglamento, que entrará en vigor el día siguiente de la aprobación por el Ministerio de Trabajo del II Convenio Colectivo Sindical del Personal de Tierra de (Iberia, Líneas Aéreas de España).

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical concertado en 11 de junio de 1965 entre la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», y su personal, y

Resultando que por la Secretaria General de la Organización Sindical se eleva a esta Dirección General el texto literal del referido Convenio, informado en sentido favorable y poniendo de manifiesto la importancia de las mejoras económicas pactadas, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no implicarán aumento alguno en los precios.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril del mismo año;

Considerando que el artículo 43 del Convenio elevado a esta Dirección General conculcaba la jerarquía de normas establecida en el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 y más específicamente el artículo 20, segunda b) del Reglamento de Convenios Colectivos.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», y su personal en 11 de junio de 1965, pero rectificando el antedicho artículo 43 del Convenio, con base en las facultades que a esta Dirección General concede el artículo 23, apartado primero del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, modificado por el artículo segundo de la Orden de 19 de noviembre de 1962.

Segundo.—Su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del citado Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S.

Madrid, 31 de julio de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio será de aplicación en la totalidad de los actuales centros de trabajo de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.».

Artículo 2.º Las normas contenidas en este Convenio afectan a los productores de la plantilla fija de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», sometidos a las disposiciones de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Elec-

tricas, quedando excluido de su ámbito de aplicación el personal comprendido en el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y primera categoría del personal técnico y administrativo.

Artículo 3.º El período de vigencia de este Convenio será de dos años, contados a partir del 31 de diciembre de 1964.

No obstante, se entenderá tácitamente prorrogado por períodos sucesivos de un año, si cualquiera de las partes no solicita en forma legal su revisión o resolución con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 4.º De conformidad con lo establecido en el artículo quinto de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Eléctrica, la organización y racionalización del trabajo es facultad desarrollada de la Dirección de la Empresa.

Cuando por exigencias técnicas o de la organización del trabajo fuese necesario, a juicio de la Empresa, completar la formación profesional del personal para el debido desempeño de su puesto o función, le proporcionará los medios que estime adecuados para dicho fin, y los productores vendrán obligados a colaborar con ella para su consecución.

Artículo 5.º a) Cuando existieren vacantes en la plantilla de la Empresa podrán ser amortizadas si así lo permite la organización del trabajo.

b) Si algún puesto de trabajo fuese suprimido, el productor que lo viniera desempeñando será destinado a otro en consonancia con sus aptitudes, conservando su retribución anterior si la correspondiente al nuevo puesto fuese inferior.

c) Cuando por razones de edad o por alguna causa fortuita el productor quede disminuido en su aptitud para el trabajo que habitualmente viniera desarrollando, podrá ser destinado a otro puesto que no suponga menoscabo para su dignidad profesional. En tal caso, el trabajador conservará su derecho a seguir percibiendo todos los emolumentos que la Empresa le viniese abonando, siendo de cuenta de la Empresa los gastos de traslado suyos y de sus familiares a otro centro de trabajo en el caso de que no existiere un puesto adecuado al mismo en el centro en que viniera prestando sus servicios.

d) Si la disminución de aptitud para el trabajo habitual fuese consecuencia de malos hábitos del productor, la Empresa podrá destinarlo al puesto de trabajo que estime conveniente, y no gozará, en tal caso, de los beneficios de traslado consignados en el presente artículo.

CAPITULO III

Régimen económico

Artículo 6.º Se establece para los productores una retribución mínima anual de cincuenta mil pesetas, en cuya cantidad se incluye la totalidad de los conceptos retributivos voluntarios y reglamentarios que se venían percibiendo, así como las mejoras que resulten de la aplicación de este Convenio, con exclusión únicamente de los siguientes conceptos: plus y subsidio familiar, horas extraordinarias, nocturnidad, plus de residencia en Quereño y La Mudarra, suministro de energía eléctrica a precio reducido, plus obligatorio de residencia en Ceuta y Melilla, plus de Africa en Ceuta y Melilla hasta el 60 por 100 de su importe en 31 de diciembre de 1962 y plus y gratificación de viviendas en Canarias.

La retribución mínima garantizada corresponde a la jornada normal de trabajo, no siendo aplicable dicho mínimo a los botones, aspirantes, meritorios, aprendices y mujeres de la limpieza.

Artículo 7.º El salario o sueldo anual de cada productor estará integrado por el asignado a su categoría respectiva que a continuación se indica, incrementando el mismo en el tanto por ciento que reglamentariamente corresponda en concepto de participación en beneficios:

	Anual 16 pagas
Personal obrero	
Contraamaestre, Maquinista, Montador	54.400
Oficial primero	43.650
Oficial segundo	38.800
Oficial tercero	36.375
Encargado Peones	38.800
Peón Especialista	33.950
Peón	29.100
Personal administrativo	
Jefe de Negociado	75.200
Subjefe de Negociado y Jefe de Sucursal	62.400
Oficial primero	54.400
Oficial segundo	44.800
Auxiliar	36.000
Telefonista	36.000
Encargado Almacén	38.400
Almacenero	36.000