

ANEXO NUMERO 5
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupos y categorías	Valor horas
	— Laborables/festivas
II. Oficiales	
Capitán	1.035
Jefe de Máquinas	974
Primer Oficial	780
Segundo Oficial	664
Tercer Oficial	479
III. Titulados de Formación Profesional	
Patrón y Mecánico naval	426
Electricista naval	358
IV. Maestranza	
Mayordomo-Cocinero	374
Contra maestre, Calderero, Bombero, Ma- yordomo y Contra maestre-Electricista	401
Cocinero	374
V. Subalternos	
Engrasador	387
Marinero preferente, Fogonero y Camarero de primera	387
Marinero ordinario, Palero y Camarero de segunda	292
Mozo y Marmitón	244

ANEXO NUMERO 6
TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

Categorías profesionales	Cantidad
	diferencial — diaria — Pesetas
De Primer Oficial a Capitán	953
De Primer Oficial a Jefe de Máquinas	613
De Segundo Oficial a Primer Oficial	470
De Tercer Oficial a Segundo Oficial	213
De Electricista naval a Mecánico naval	10
De Mayordomo a Mayordomo Cocinero	117
De Cocinero a Mayordomo	29
De Engrasador a Cocinero	98
De Fogonero a Engrasador	110
De Palero a Fogonero	36
De Mozo a Marinero	26

Las sustituciones en puestos de trabajo que se puedan realizar y no estén señaladas en este cuadro darán derecho al cobro de cantidades diferenciales idénticas a las establecidas para las respectivas categorías del mismo nivel salarial.

19022 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa la Norma Pactada de los Trabajadores de la Subsecretaría de Aviación Civil, afectante al personal laboral.

Vista la Norma Pactada de los Trabajadores de la Subsecretaría de Aviación Civil, afectante al personal laboral de ésta para 1978.

Resultando: Que con fecha 23 de mayo del año en curso tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo a la Norma Pactada de los Trabajadores de la Subsecretaría de Aviación Civil, afectante al personal laboral con el texto y documentación complementaria al objeto de proceder a su homologación, cuya Norma, fue firmada el 8 de mayo de 1978 por las partes negociadoras, con efectos económicos de 1 de enero de 1978 hasta 31 de diciembre del mismo año;

Resultando: Que por tratarse de un Organismo oficial con más de quinientos trabajadores, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 3267/1977, de 19 de diciembre, fue sometida la presente Norma a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos la cual prestó su conformidad a la homologación del mismo;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en la Norma Pactada en orden a su homologación, así, como en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando: Que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la de suscripción de la Norma, capacidad representativa legal suficiente habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando: Que la presente Norma se adapta a los criterios salariales de referencia del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre sobre política salarial y empleo tanto por lo que respecta al incremento de la masa salarial bruta para 1978 comparada con la de 1977 como al reparto lineal efectuado entre todos los trabajadores y al incremento de las obligaciones que comporta en cuanto a la Seguridad Social.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar la Norma pactada por los trabajadores de la Subsecretaría de Aviación Civil afectante al personal laboral de ésta para 1978.

Segundo. Notificar esta Resolución a los representantes que integran la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 4 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sr. Presidente de la Comisión Negociadora de la Norma pactada de los trabajadores de la Subsecretaría de Aviación Civil.

NORMA PACTADA POR LOS TRABAJADORES DE LA SUBSECRETARIA DE AVIACION CIVIL

I N D I C E

Cap. I	Disposiciones Generales.
Cap. II	Organización y participación.
Cap. III	Clasificación profesional, según la permanencia.
Cap. IV	Ingreso, ascenso, supresión y extinción.
Cap. V	Promoción y progresión.
Cap. VI	Jornada.
Cap. VII	Horas extraordinarias.
Cap. VIII	Trabajos extraordinarios o especiales.
Cap. IX	Retribuciones.
Cap. X	Vacaciones.
Cap. XI	Cambios de residencia y destino.
Cap. XII	Situaciones especiales del personal: Licencias y ex- cedencias.
Cap. XIII	Jurisdicción y procedimiento.
Cap. XIV	Régimen disciplinario y recompensas.
Cap. XV	Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Cap. XVI	Formación profesional.
Cap. XVII	Obras sociales.
Cap. XVIII	Transporte concertado.
	Disposiciones finales.
	Disposiciones transitorias.
	Definiciones.
	Salarios.
	Tabla salarial.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º El ámbito de aplicación de la presente Norma pactada comprende todo el territorio nacional.

Art. 2.º Funcionalmente, dicha Norma será de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Subsecretaría de Aviación Civil tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del expresado ámbito.

Art. 3.º No quedan comprendidos en su ámbito de aplicación:

a) Las personas que ejerzan funciones de alta dirección o alto gobierno, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director general, Subdirector general, Gerente, Secretario general, Directores, Delegados, etc., y las que desempeñen funciones de análoga importancia que las anteriores, siempre que su retribución sea superior a la máxima señalada en esta Norma.

b) Los funcionarios públicos de la Administración Central del Estado o del Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales».

c) Las clases pasivas.

d) Los contratistas que, por la índole de sus funciones, sean requeridos individualmente o en equipo para un trabajo o servicio determinado, concreto y de duración limitada, así como cualesquiera otras personas que lo sean para trabajos análogos y discontinuos y siempre que estén acogidas a la Ley de Contratos del Estado.

Art. 4.º La presente Norma se aplicará con efectos retroactivos, desde el 1.º de enero de 1978, salvo para los conceptos o materias que se les señale expresamente otra fecha distinta.

Esta Norma tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1978.

Art. 5.º De acuerdo con las disposiciones vigentes, y para las cuestiones que se deriven de la interpretación de esta Norma, se constituirá un Comité Central Paritario, que estará integrado por representantes de la S. A. C. y de los trabajadores, elegidos éstos en la forma que se detalla en el artículo 11, procurando que todos los grupos laborales estén representados en el mismo.

La Presidencia de este Comité será ejercida por uno de los Representantes de la S. A. C., designado por el señor Subsecretario, al cual representará expresamente.

La Secretaría estará a cargo de uno de los representantes de los trabajadores, elegido por y entre los que formen parte del Comité.

En materia de interpretación de esta Norma, y cuando no se alcance acuerdo en el seno del Comité, se acudirá a la decisión de la Autoridad Laboral competente.

Art. 6.º Cuando la interpretación del texto de la Norma se prestare a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Art. 7.º La presente Norma constituye un todo orgánico, y las partes contratantes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a considerar si cabe aceptar la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado de la Norma, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

CAPITULO II

Organización y participación

Art. 8.º La organización de la S. A. C. es competencia de sus órganos rectores, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

Las materias de organización general son, entre otras: Los planes, previsiones, presupuestos y objetivos de todos los Centros Funcionales; la determinación de las estructuras, que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y asignación de las atribuciones y responsabilidades de cada Unidad orgánica; la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

El personal de la S. A. C. será informado y consultado en relación con las facultades que en los párrafos anteriores se contienen.

Art. 9.º Los objetivos de política socio-laboral en la S. A. C. tenderán a conseguir realizaciones prácticas, en orden a:

- Revisar las retribuciones, manteniendo actualizado su valor y procurando mejorar periódicamente su poder adquisitivo.
- Crear, promover y mantener actividades asistenciales, servicios sociales y obras de previsión, con la activa participación del personal.
- Racionalización del trabajo y mejora de los medios operativos.
- Impulsar la formación y promoción profesional y el perfeccionamiento cultural de todos los grupos laborales.
- Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo y en los Organos asesores de carácter colegiado en que proceda.
- Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de la S. A. C.

El logro de tales objetivos será tema común de la S. A. C. y del personal, mediante la elaboración de los adecuados programas, con la colaboración de los representantes electivos de los trabajadores.

Art. 10. En toda Comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legítimos de los trabajadores y los designados por la S. A. C.

Se crearán Comités en aquellos Centros de Trabajo que tengan entidad administrativa y operativa propia, con 50 o más trabajadores de plantilla.

En las unidades auxiliares, que estén subordinadas administrativa y laboralmente a los Centros de Trabajo referidos en el párrafo anterior con más de cinco y menos de 50 trabajadores, se elegirán delegados laborales, que canalizarán sus problemas directamente a los Jefes de sus Unidades orgánicas o al Comité del Centro de que dependan.

Cualquier interpretación que se derive de los párrafos anteriores será resuelta por el Comité Central.

Art. 11. El Comité de Centro, así como los delegados laborales o del personal, se elegirán, en número y forma, de acuerdo con el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.

El Comité Central estará compuesto por representantes de personal pertenecientes a Comités de Centro o delegados, en la siguiente proporción y zonas operativas:

- Zona norte: Dos.
- Zona centro: Cinco.

- Zona levante: Cinco.
- Zona sur: Tres.
- Zona Canarias: Dos.

La S. A. C. nombrará representantes suyos en dichos Comités en número no superior al de los representantes laborales.

Art. 12. Entenderán los Comités de Centro y Central, con la competencia referida a su ámbito territorial, los primeros, y con carácter nacional, el segundo, de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores, o delegados de personal, o vocales de los Comités, por incumplimiento de la Legislación Laboral o infracciones de esta Norma, así como de las condiciones en materia de seguridad e higiene, lo referente a las reestructuraciones de plantillas y a los expedientes de regulación de empleo.

Serán consultados sobre los planes de formación profesional y la eficacia de los mismos.

El Comité Central negociará los futuros Convenios Colectivos, o Normas Pactadas, si así lo deciden los trabajadores.

Asimismo serán competentes en otras actividades que expresamente se detallan en esta Norma.

Como objetivos de política social, participarán en lo que se refiere a:

- Ayudas a estudios.
- Préstamos.
- Viviendas de personal.
- Guarderías.
- Transportes.
- Actividades recreativas y deportivas.
- Subvenciones de vacaciones.
- Viajes y Clubs sociales.
- Enfermedades y situaciones adversas.
- Minusválidos y enfermos crónicos.
- Y cualquiera otra de análoga naturaleza.

El Comité Central se reunirá, al menos, dos veces al año, y siempre que sea convocado por su Presidente, o a requerimiento del 25 por 100 de los miembros sociales.

Los Comités de Centro se reunirán normalmente cada mes, sin perjuicio de celebrar reuniones extraordinarias siempre que se soliciten por el 25 por 100 de sus miembros sociales, o a convocatoria del Presidente.

Art. 13. De las reuniones de los Comités se levantarán actas, con los votos particulares que en cada caso procedan, y copias de las mismas, una vez aprobadas, se expondrán públicamente en los tablones colocados al efecto en todos los Centros de la S. A. C.

Art. 14. Todo trabajador podrá elevar sus quejas o reclamaciones, por escrito, al Jefe de la Unidad orgánica a la que pertenezca.

Transcurridos quince días desde el siguiente a aquél en el cual el trabajador presentó la reclamación, sin haber obtenido respuesta, o si habiéndosele comunicado la resolución no fuera de conformidad para el interesado, podrá éste acudir ante el Comité correspondiente, el cual dará estado a la reclamación, planteándola de nuevo a la Dirección, que, en un plazo de quince días, contestará al interesado.

CAPITULO III

Clasificación profesional según la permanencia

Art. 15. El personal afectado por la presente norma se clasificará, según la permanencia, en: fijo de plantilla, eventual, interino y de obra o servicio determinado.

a) Personal fijo de plantilla.—Es el que actualmente ocupa una plaza fija y el que en lo sucesivo se integra mediante las pruebas que se determinen.

b) Personal eventual.—Es aquel que se contrata cuando por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales, se produzca en el Centro o Unidad un aumento de trabajo que no pueda ser atendido debidamente por la plantilla de personal fijo.

La duración de esta clase de contratos nunca podrá exceder de seis meses.

c) Personal interino.—Es el contratado excepcional y únicamente para suplir al personal fijo, en aquellas situaciones que originen reserva de plaza.

La relación laboral, en esta clase de contratos, se extinguirá de pleno derecho, automáticamente, al desaparecer la causa que motivó el mismo.

d) Personal para obra o servicio determinado.—Es el admitido para prestar un servicio concreto de duración limitada, o para la realización de una obra determinada, y su relación laboral se extinguirá al término de los trabajos para los que ha sido contratado.

Se especificará con la mayor exactitud posible el servicio o la obra que haya motivado la contratación.

Tendrá derecho a la misma indemnización que el personal fijo, a su cese, si sus servicios hubieran excedido de un año.

Art. 16. Los contratos de las modalidades b), c) y d) del artículo anterior se formalizarán siempre por escrito; los de la modalidad a) podrán sustituirse por una credencial o un nombramiento.

Art. 17. *Trabajos de categoría superior.*—En caso de necesidad del servicio, todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad, y haciéndose constar, en su expediente, como mérito contraído.

En el caso de ser varios los trabajadores interesados, la decisión que se adopte habrá de tener en cuenta las antigüedades y los méritos de los mismos en su categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a los cuatro meses ininterrumpidos, salvo en los supuestos de sustitución por excedencia especial u otra causa que motive la reserva de plaza, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos cuatro meses desde que un trabajador venga realizando trabajos atribuidos a categoría superior, y salvo lo expuesto en el párrafo anterior, se creará la plaza y se convocará a examen de promoción. Si durante el período de tramitación de la convocatoria fuese reclamada por personal excedente de esa categoría, quedaría cancelada la convocatoria.

Si una misma plaza de categoría superior se ocupase en un mismo año por dos periodos superiores a los tres meses, la vacante de ese puesto se considerará definitivamente creada.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán con autorización expresa de la S. A. C., a propuesta del Jefe correspondiente.

Se entiende por autorización expresa la comunicada por escrito, señalando el día en que comenzarán a realizarse tales trabajos.

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

Art. 18. *Personal con capacidad disminuida.*—La Dirección, a petición de los respectivos interesados, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, enfermedad profesional, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

Los trabajadores que hubieran sufrido accidente o enfermedad profesional tendrán preferencia absoluta para su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antigua categoría, que serán compatibles con las prestaciones que puedan percibir de la Seguridad Social.

Con carácter especial, el personal del Servicio Contra Incendios, al llegar a la edad de cincuenta y cinco años, podrá optar por pasar a ocupar un puesto auxiliar en el mismo Parque donde preste sus servicios o en el Taller Auxiliar del S. C. I. que se cree, y si hubiere de ser trasladado a otra dependencia, se le respetará su categoría laboral, así como los incrementos salariales que experimente la misma, hasta la fecha de su jubilación.

Art. 19. Los Conductores de la S. A. C. a quienes, en cumplimiento de su servicio y a causa de accidente profesional, les fuera retirado temporalmente el carné de conducir, pasarán a prestar servicios auxiliares mientras dure la sanción.

Si la retirada del carné fuera definitiva, se les adaptará a otro puesto de trabajo acorde con sus conocimientos.

Art. 20. *Seguros de los vehículos de transporte.*—La S. A. C. se compromete a dotar a todos sus vehículos de los seguros de:

Responsabilidad civil ilimitada (ARC).
Defensa y reclamación de daños, fianza; y
Ocupantes del vehículo, ello sin perjuicio del Seguro Obligatorio que ya poseen dichos vehículos.

Art. 21. Se entiende por plantilla, a efectos de esta norma, la relación numérica de personal, clasificado por categorías, necesaria para atender los puestos de trabajo existentes en cada Centro de la S. A. C.

La S. A. C. publicará, dentro del primer trimestre de cada año, una relación censada general del personal fijo, agrupado según sus categorías profesionales y por orden de antigüedad.

CAPITULO IV

Ingreso, ascenso, suspensión y extinción

Art. 22. *Dotación de puestos y provisión de plazas.*—La S. A. C. asignará el puesto de trabajo concreto y el encuadramiento orgánico a cada trabajador, de acuerdo con la categoría profesional de éste, teniendo siempre en cuenta los derechos del mismo.

El ingreso del personal de plantilla, comprendido en el ámbito de esta norma, se efectuará por el nivel inferior de cada grupo laboral, tras la superación de las pruebas de aptitud que se determinen y que serán en todo momento las más acordes con la función a desempeñar.

La provisión de plazas de plantilla, vacantes o de nueva creación, que hayan de cubrirse con personal fijo, atendido previamente el derecho al reingreso de los excedentes, se llevará a cabo según este orden de prelación:

- Concurso de traslado.
- Pruebas de ascenso.
- Examen restringido.
- Examen libre.

Art. 23. *Requisitos generales.*—Serán requisitos generales para optar al ingreso en la S. A. C.:

- Poseer la nacionalidad española.
- Tener la edad mínima de dieciocho años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- No padecer enfermedad infecto-contagiosa o impedimento físico que imposibilite la relación de los cometidos propios del puesto a que se aspira.
- Acreditar un historial profesional, en su caso.
- Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión se exijan y las disposiciones que se establezcan sobre el personal técnico especialista y sobre otras actividades.

Art. 24. *Periodo de prueba.*—La contratación del nuevo personal, en cualquiera de sus modalidades, se hará siempre a título de prueba, por un periodo de trabajo efectivo de tres meses para todas las categorías; por excepción, para el personal no cualificado, la duración de la prueba será de dos semanas de trabajo efectivo.

Durante ese periodo, tanto el trabajador como la S. A. C. podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización o reclamación alguna.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe el periodo de prueba.

En la valoración de la prueba se tendrán en cuenta: las aptitudes, la personalidad, el rendimiento y la conducta del trabajador, por medio de informes emitidos por sus superiores.

Transcurrido satisfactoriamente el periodo de prueba, a los trabajadores fijas se les computará dicho tiempo a todos los efectos; en cuanto a los interinos y eventuales, seguirán manteniendo su relación laboral con la S. A. C. hasta la extinción de su contrato.

Art. 25. *Tribunales.*—La S. A. C. confeccionará los programas para los exámenes y ordenará la constitución de tribunales generales o específicos, en cada caso, para juzgar en los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en los párrafos a), b), c) y d) del artículo 22 de este capítulo.

Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. Por lo menos dos de sus miembros serán elegidos en cada centro directamente por los trabajadores de la especialidad de las plazas convocadas.

La composición de cada tribunal y los requisitos del examen se publicarán con la suficiente antelación, que en ningún caso será inferior a diez días, pudiendo ser recurridos los vocales por ambas partes si así se estima justificado, en el plazo de tres días hábiles. El Director del Centro resolverá sobre la recusación en otros tres días.

Corresponde a los tribunales.

- Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- Administrar las pruebas establecidas.
- Valorar las actuaciones y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter personal o profesional.
- Levantar acta de sus sesiones.
- Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

Art. 26. *Sistemas de valoración.*—En cada convocatoria concreta se establecerán los sistemas de valoración de los concursos de traslado, las pruebas de ascenso y los exámenes restringidos.

La suma de las puntuaciones máximas del baremo de méritos no podrá exceder del 30 por 100 de la valoración total aplicable a cada prueba. Para ello se tendrá en cuenta:

- Puntualidad, comportamiento, celo y afán de superación, hasta un máximo de un 10 por 100.
- Antigüedad en la categoría, a razón de un 2 por 100 por cada año completo de servicio, hasta un máximo del 20 por 100.

El tribunal que haya de juzgar las pruebas publicará, antes de las mismas, el baremo que deba aplicar.

Los ejercicios podrán tener carácter eliminatorio, si así se determina en la convocatoria.

Los examinados tendrán derecho a solicitar al tribunal información sobre su examen.

Art. 27. *Selección de personal interino.*—El personal interino será seleccionado de acuerdo con las exigencias del puesto que cubrirá temporalmente.

Los servicios de personal seleccionarán a quienes deban ser contratados en calidad de interinos. En los casos que lo requieran, se les exigirá la misma titulación que al personal fijo.

El personal interino, una vez finalizado satisfactoriamente el periodo de prueba, podrá presentarse a las convocatorias para ocupar plazas de personal fijo de su mismo grupo laboral, con los derechos que se determinan en el anterior artículo.

Art. 28. *Concurso de traslado.*—La S. A. C. publicará las convocatorias de puestos vacantes a proveer por el procedimiento de traslado, en las que se detallarán categorías, destinos y especificaciones de los puestos, así como los requisitos exigidos a los candidatos.

Podrán solicitar tomar parte en los concursos de traslado quienes, destinados en centros situados en distinta localidad a la vacante ostenten idéntica categoría laboral a la convocada, con antigüedad de dos años en su destino, y reúnan además los restantes requisitos exigidos.

Los traslados se ajustarán a lo regulado en el capítulo XI de la presente norma.

Art. 29. *Ascensos*.—El ascenso podrá realizarse por los dos métodos siguientes:

- a) Antigüedad.
- b) Examen.

Los porcentajes serán determinados en su día, entre la S. A. C. y los distintos grupos laborales.

La convocatoria de cada prueba de ascenso fijará la relación de plazas a cubrir y enumerará las condiciones para su cobertura.

Podrá concurrir a las pruebas de ascenso el personal que, en situación de activo o de excedencia especial, lleve dos años como fijo en la categoría inmediata inferior del grupo o subgrupo profesional de la vacante convocada. La exigencia de este requisito tiene como fin garantizar el perfeccionamiento profesional de los aspirantes.

La S. A. C. confeccionará los programas de materias que regirán en las pruebas de examen y que periódicamente serán revisables.

Art. 20. *Efectos de ascenso*.—Cuando el ascenso suponga para el trabajador cambio obligatorio de residencia, se estará a lo dispuesto en el capítulo de traslados.

El plazo de toma de posesión de la nueva categoría y del nuevo destino no podrá exceder de treinta días. Se entenderá que los ascendidos renuncian a su nueva categoría cuando no cumplieren la toma de posesión en el plazo señalado. La plaza que así resultare vacante, se cubrirá por el candidato siguiente en puntuación, siempre que haya superado las pruebas, y en caso contrario, se acumulará a las próximas vacantes.

Quienes estuvieran en situación de excedencia especial, podrán permanecer en la misma una vez formalizado el trámite para la toma de posesión.

El personal ascendido devengará los salarios propios de la nueva categoría a partir de la fecha de toma de posesión.

Art. 31. *Examen restringido*.—El personal de la S. A. C., cualquiera que sea su categoría y especialidad profesional, podrá presentarse a examen restringido, sin más exigencias que cumplir los requisitos y aceptar las condiciones establecidas con carácter general en la presente norma y las especificadas en la convocatoria para la plaza a que se opta.

El Tribunal juzgará y calificará los ejercicios y pruebas del personal de la S. A. C. que se haya presentado, y sólo en el caso de no haberse cubierto las plazas convocadas, éstas pasarán a examen libre.

Art. 32. *Examen libre*.—El examen libre, visado por la oficina de empleo competente, será anunciado públicamente al menos treinta días antes de la fecha de celebración de las pruebas, determinándose en la convocatoria los requisitos que han de reunir los candidatos, el número y ubicación de las plazas previstas, las características de los puestos a cubrir, el programa de materias, los ejercicios a realizar, los plazos, las formalidades, los periodos de formación precisos a cargo de la S. A. C. y el régimen de reclamaciones contra las decisiones del Tribunal.

En la convocatoria se hará constar, en su caso, la reserva concreta en favor de trabajadores, minusválidos y mayores de cuarenta años, con expresión de los puestos a que puedan optar y para cuya cobertura gozarán de preferencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 del presente capítulo. La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no engendrará derecho a ocupar plaza en un periodo determinado de tiempo.

Art. 33. *Efectos del examen restringido y libre*.—El periodo para la toma de posesión de los aprobados con plaza, será el que cada convocatoria señale, que no deberá exceder de treinta días hábiles para los casos de ascenso directo y del tiempo de capacitación más treinta días hábiles para los casos que requieran una formación específica.

Se entenderá que quienes hayan obtenido plaza renuncian a su derecho cuando cumplieren la toma de posesión dentro del plazo señalado.

En caso de obtener plaza a través de examen restringido, el trabajador fijo de la S. A. C. perderá la plaza anterior, conservará a efectos económicos la antigüedad que por su fecha de ingreso en la S. A. C. le corresponda y adquirirá los derechos y obligaciones propios de la nueva categoría y nivel económico, a partir de la fecha en que tome posesión de la plaza.

Art. 34. Todo el personal examinado será calificado con idénticos criterios de puntuación.

A los interinos, eventuales y contratados para obra o servicio determinado, si hubiesen aprobado, se les añadirá a su puntuación un 10 por 100 de la nota máxima posible.

El ingreso se realizará por riguroso orden de puntuación. En los supuestos de puntuaciones iguales, se dará preferencia, por este orden, a las viudas, huérfanos, cónyuges, hijos y hermanos de los trabajadores de la S. A. C.

Art. 35. La S. A. C. cubrirá todos los puestos de ascenso vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo en su propia plantilla. No obstante, para reducir esta posibilidad, la S. A. C. deberá estimular y favorecer la necesaria especialización de su personal, mediante cursos teóricos y prácticos, de acuerdo con lo que se establece en el capítulo de formación profesional.

Art. 36. *Efectos de la extinción de la relación laboral*.—Quienes voluntariamente deseen causar baja definitiva en la S. A. C. deberán avisarlo con quince días de anticipación.

La extinción del contrato de trabajo llevará consigo la liquidación de las retribuciones devengadas, en documento visado por la entidad correspondiente.

Cuando el cese de un interino se produzca a consecuencia de reincorporarse el trabajador al que sustituye, o por desaparecer el derecho de aquél al reingreso, la S. A. C. preavisará con quince días de antelación al interesado.

Art. 37. *Jubilación*.—De conformidad con las normas generales de la Seguridad Social, se establece la jubilación del personal fijo, con carácter voluntario, a los sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO V

Promoción y progresión

Art. 38. Las vacantes a cubrir en niveles superiores al de entrada, de cada grupo laboral, serán determinadas con base en las correspondientes plantillas de cada centro de trabajo y se publicarán como anexo a lo que se dispone en el artículo 21.

Las vacantes referidas serán cubiertas en la forma que se determina en el capítulo IV.

Art. 39. Se admitirá el sistema de promoción de un grupo, subgrupo o especialidad a otro por vacante en las categorías inferiores, señalándose en la convocatoria aquellos grupos que por su afinidad profesional podrán optar a ellas.

Las técnicas específicamente aeronáuticas requerirán la calificación, homologación o convalidación profesional necesaria que otorgue el centro de adiestramiento de la S. A. C.

Art. 40. En relación con la futura reestructuración de la S. A. C., si se produjese la unificación de grupos laborales procedentes de distintas Direcciones Generales u Organismos, se tendrá en cuenta la antigüedad de cada trabajador dentro del grupo laboral a efectos de dicha unificación.

CAPITULO VI

Jornada

Art. 41. La jornada normal de trabajo será la continuada de siete horas diarias, sin perjuicio de los regímenes especiales existentes en los distintos centros de trabajo, o que puedan establecerse en el futuro.

Art. 42. *Jornadas especiales*.—El pase a trabajos en jornadas especiales se hará coincidiendo con los periodos de actividad propios de cada unidad orgánica, pudiendo ser los mismos de distinta duración, según las necesidades para los diferentes servicios componentes de la misma. El carácter de estas jornadas podrá ser permanente o temporal.

El trabajador, aun aceptando estos tipos de jornada voluntariamente, quedará relevado de su compromiso en las épocas que se marquen como finalización de los periodos de actividad que, en ningún caso, serán superiores a seis meses ni inferiores a un mes, en las de carácter temporal.

Si la S. A. C., una vez iniciado el periodo de actividad, decidiera acortarlo, lo podrá hacer así, pero el trabajador percibirá una cantidad equivalente al 50 por 100 de la diferencia que resulte de la gratificación económica mensual que le hubiera correspondido en tal régimen de trabajo, a contar desde la fecha en que se produzca el cese de la prestación del servicio, hasta el que estuviera señalado como terminación de tal régimen de jornada, salvo que el trabajador fuera preavisado con un tiempo no inferior a quince días.

Los centros de trabajo publicarán los horarios previstos con una antelación mínima a su iniciación de siete días. Los horarios publicados así, para conocimiento del personal, tendrán un periodo de adaptación de un mes. Si durante dicho periodo se observara la plena satisfacción de las necesidades, se entenderán definitivos. En otro caso, podrán ser modificados por una sola vez, siempre que se comunique al personal con siete días de antelación.

No obstante lo anterior, cuando por circunstancias imprevisibles se mostrara ineficaz el horario ya considerado como definitivo, la S. A. C. podrá modificarlo, pero estará obligada a pasar un informe razonado al Comité de centro competente, con anterioridad al hecho o dentro de los siete días siguientes a aquel en el cual se tomó el acuerdo de variar el horario de trabajo establecido.

Art. 43. *Modalidades de estas jornadas*.—Las jornadas especiales pueden tener las modalidades siguientes:

1. H 24. Es aquella jornada en la que se requiere la presencia física del trabajador durante veinticuatro horas ininterrumpidas en el centro de trabajo, sin que necesariamente realice de modo continuo, durante todo el tiempo de presencia, los trabajos o cometidos propios de su categoría. Es una situación de permanencia o guardia, más que de trabajo continuo, debiendo el trabajador hallarse siempre a punto para atender situaciones o cometidos propios de su categoría.

Estas pueden tener las siguientes variantes:

H 24 entre 5. Cuando el puesto de trabajo es cubierto permanentemente, y mediante turno rotatorio, por un equipo de

cinco trabajadores, los cuales tendrán derecho, en compensación, a un descanso de cuatro días, a partir del siguiente al de la guardia, y a un complemento económico.

H. 24 entre 4. Cuando el puesto de trabajo es cubierto permanentemente, y mediante turno rotatorio, por un equipo de cuatro trabajadores, los cuales tendrán derecho, en compensación, a un descanso de tres días, a partir del siguiente al de la guardia, y a un complemento económico.

H. 24 entre 3. Cuando el puesto de trabajo es cubierto permanentemente, y mediante turno rotatorio, por un equipo de tres trabajadores, los cuales tendrán derecho, en compensación, a un descanso de dos días, a partir del siguiente al día de la guardia, y a un complemento económico.

2. H. 17. Es aquel turno de diecisiete horas ininterrumpidas que se compensa con un día de descanso, inmediatamente posterior al del turno, y con un complemento económico.

3. H. 12. Es aquel turno de doce horas ininterrumpidas que se compensa con un día de descanso inmediatamente posterior al del turno.

4. Quienes observen algunos de los regímenes especiales citados disfrutarán de un día libre en más sobre los resenados anteriormente, por cada número de días festivos no dominicales en que trabajen. Este descanso se observará en el primero o segundo turno inmediatos a aquel período y, de no poderse disfrutar, se compensará o incrementará en el período anual de vacaciones.

5. Las vacaciones anuales reglamentarias del personal sujeto a los regímenes especiales mencionados, así como las expresadas en el segundo párrafo del artículo 58, serán planificadas por los jefes del centro de trabajo, con el previo conocimiento del Comité de centro.

6. Tales regímenes especiales no serán de aplicación a vigilantes jurados con casa-habitación, ni al Jefe o Encargado del centro.

Art. 44. En los centros aislados (Radiofaros, NDB, VOR, etcétera), donde exista casa-habitación para el Vigilante, Guarda o Encargado del mismo, se establece la jornada especial permanente durante las veinticuatro horas del día, sin que se les exija una vigilancia constante, siendo obligación de la S. A. C. el cubrir su ausencia por motivos de enfermedad, licencias o vacaciones.

Art. 45. El personal que deba ser transportado por la S. A. C. lo será mediante el establecimiento de itinerarios, paradas y horarios fijos de partida de los vehículos de transporte.

Cuando la jornada de trabajo de siete horas incluya todo el tiempo comprendido entre las trece y dieciséis horas, o entre las diecinueve treinta y veintitrés treinta horas, inclusive, será considerada como jornada especial y, en consecuencia, dentro de la jornada, se computarán, a efectos de la misma, treinta minutos para efectuar la comida o cena. El expresado tiempo podrá prorrogarse en la medida necesaria, si resultare insuficiente por causas ajenas al trabajador y a juicio del jefe del centro.

Art. 46. Para efectuar jornadas especiales de trabajo por el personal de plantilla, se acudirá en primer lugar al personal voluntario que manifieste su conformidad por escrito. Si existiera mayor número de peticionarios que puestos a cubrir, participarán todos los interesados de forma rotativa y proporcional. Siempre que existan peticionarios con categoría y preparación adecuadas a las funciones que se van a desarrollar, serán éstos los preferidos. Sólo en defecto de esta adecuación se cubrirán las vacantes con personal de inferior categoría de la que requiera el puesto de trabajo, dando preferencia entre ellos al de mayor nivel.

Cuando un trabajador adujera motivos suficientes, que fueran aceptados, cesará en el cumplimiento de esta jornada especial en el plazo mínimo posible.

En caso de no ser concedida dicha petición por la vía jerárquica, el interesado podrá presentar ante el Comité de centro competente, en el plazo de diez días, las alegaciones que convengan a su derecho.

CAPITULO VII

Horas extraordinarias

Art. 47. El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponda a la S. A. C. y la libre aceptación a los trabajadores, salvo en casos de emergencia, fuerza mayor o necesidad perentoria, en cuyo caso la aceptación será obligatoria siempre dentro de los límites que señala la Ley de Relaciones Laborales o las disposiciones generales aplicables.

De conformidad con el párrafo anterior, teniendo en cuenta que la S. A. C. presta un servicio público de carácter permanente, siempre que, a pesar de las previsiones adoptadas, exista la imposibilidad de relevar al personal, el relacionado con operaciones, mantenimiento, tráfico y atenciones al pasajero se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias, a continuación de su jornada, hasta completar catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a este límite más que en dos jornadas seguidas o en diez alternas en cada mes.

Art. 48. Se consideran horas extraordinarias las realizadas en exceso de la jornada diaria establecida, las cuales serán

retribuidas aplicando un incremento del 50 por 100 sobre el salario hora base.

Para las horas extraordinarias comprendidas entre las veintidós horas y las ocho horas, se aplicará un recargo del 20 por 100 sobre los importes expresados en el párrafo anterior.

El trabajo realizado en domingos o días festivos, que tenga carácter extraordinario, y siempre que no se disfrute el descanso semanal compensatorio, se abonará con el recargo del 150 por 100.

Art. 49. A efectos de horas extraordinarias, se consideran festivas las transcurridas desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Viernes Santo y desde las doce horas hasta las veinticuatro horas de los días 24 y 31 de diciembre, exclusivamente para aquellos trabajadores que las realicen fuera de su jornada normal.

CAPITULO VIII

Trabajos extraordinarios o especiales

Art. 50. Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan requerirse y que, por necesidades del servicio, exijan urgencia en su realización, el personal desplazado fuera de su centro de trabajo se someterá a los siguientes principios:

a) El jefe del servicio respectivo, o el responsable del mismo, ordenará la realización de los desplazamientos necesarios.

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

c) Una vez en el lugar del trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe de Equipo, el cual, no obstante, concederá a los trabajadores el tiempo necesario para efectuar las comidas, así como un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal, para que la actividad no sufra interrupciones.

d) Como compensación a la especial característica de esta clase de trabajo, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado en dicho fin:

1) Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre hora/base equivalente trabajada en su centro (normal, extraordinaria, festiva o nocturna), para el tiempo dedicado al mismo, contándose desde la hora de salida del centro o desde su domicilio y hasta un máximo de tres jornadas. Se tendrá derecho, además, a las correspondientes dietas o medias dietas.

2) Cuando el desplazamiento dure más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de su centro; y se abonarán las correspondientes dietas por desplazamientos.

e) Cuando el trabajador sea requerido fuera de su jornada de trabajo habitual establecida, y no siendo a continuación de ésta para realizar un trabajo extraordinario en su centro de trabajo (caso de emergencia, fuerza mayor o necesidad perentoria), se le computará un mínimo de tres horas extraordinarias.

Todo desplazamiento dará derecho, además de las correspondientes dietas, al abono de todos los gastos de transporte que se originen y sean debidamente justificados.

CAPITULO IX

Retribuciones

Art. 51. 1. *Sistema retributivo*.—El régimen de retribuciones del personal de la S. A. C. será el que se establezca en el documento anexo a la presente norma.

2. *Pagos*.—Los haberes se abonarán por mensualidades vencidas y dentro de los cinco últimos días laborables del mes correspondiente. El pago se efectuará en metálico, en el propio centro de trabajo. Podrá realizarse, previo consentimiento del trabajador, mediante cheque, talón o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro abierta en Entidad bancaria o de crédito, de la que sea titular el trabajador, remitiéndose al mismo la hoja salarial con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

3. Anticipos:

a) Anticipos a largo plazo.—El personal tendrá derecho a solicitar y obtener anticipos de hasta tres mensualidades completas del total de sus retribuciones. Su reintegro deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos, que se descontarán de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. No se efectuará esta deducción, sin embargo, durante los meses en que el trabajador sea baja por incapacidad laboral transitoria. Estos anticipos no devengarán interés alguno y podrán determinar la obligación del personal de continuar en activo hasta que reintegre totalmente las cantidades anticipadas que hubiere percibido.

b) Anticipo mensual.—El trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales, por cuantía inferior a éstos, para ser descontados en el mes correspondiente.

Art. 52. Los trabajadores percibirán una gratificación extraordinaria en julio y diciembre de cada año. La primera de éstas pagas se abonará junto con la mensualidad del mes de junio y la segunda antes del día 20 de diciembre.

Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario-base más el premio de antigüedad de cada trabajador.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del segundo o del primer semestre, percibirá la gratificación de Navidad o de julio en proporción al tiempo trabajado en cada uno de aquéllos, computándose como meses completos las fracciones de éstos.

Art. 53. El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio a la S. A. C., de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se considerarán perfeccionados, a todos los efectos, a partir de la fecha de su cumplimiento.

b) Se contará todo el tiempo de servicio como fijo, a partir de la iniciación de la prueba y hasta cumplir la edad mínima legal establecida para tener derecho a la prestación de vejez. Una vez alcanzada dicha edad, podrá completarse un último período trienal si ya estuviera iniciado anteriormente.

c) Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán el importe de los trienios calculado en su totalidad sobre el salario-base de la nueva categoría que ocupen.

d) Se contará el tiempo servido en los casos de traslado voluntario o forzoso, así como los posibles períodos transcurridos bajo contratos de trabajo para la realización de obra o servicio determinado para trabajos interinos o eventuales, cuando sin solución de continuidad sean adscritos con carácter fijo para el desempeño de actividad similar a la que motivó su anterior contratación.

e) A los trabajadores fijos que pasen a la situación de Excedencia Especial, o disfruten licencias, se les computará también el tiempo de los mismos, con la excepción de los señalados en el artículo 65, segundo punto.

No se computarán, por el contrario, a efectos de premios por antigüedad:

a) Los servicios prestados por funcionarios civiles o militares, como tales, aun en la propia S. A. C.

b) El período de aprendizaje de los pinches y aprendices.

Art. 54. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos o penosos, percibirá un plus consistente en el 20 por 100 de su salario base.

La determinación de los puestos en los que se den estas características, se llevará a cabo por el Comité de centro, solicitando la colaboración del personal idóneo de la Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 55. La S. A. C. abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, por prolongación de su jornada normal de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, este derecho se devengará a partir de la hora de finalización de su turno normal de trabajo.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetará la dieta de comida en los turnos de ocho a quince horas, solamente al personal desplazado desde su centro de trabajo a otro centro situado a más de 10 kilómetros.

La S. A. C. podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres, para facilitar la comida a su costa, o bien abonará al trabajador, a partir de la entrada en vigor de la presente norma, la cantidad de 350 pesetas, como cuantía mínima por comida o cena, y 40 pesetas en concepto de desayuno.

Los conciertos con establecimientos exigirán que las Jefaturas de los Centros mantengan la necesaria vigilancia en el control de calidad, cantidad y servicio, y la atención preferente al personal de la S. A. C.

CAPITULO X

Vacaciones

Todo el personal afecto a esta norma disfrutará de treinta días naturales de vacación anual retribuida.

En relación con las vacaciones de Navidad y Semana Santa, se aplicará a dicho personal el mismo régimen que en cada momento se halle vigente para los funcionarios de la S. A. C.

Estos descansos en familia se irán concediendo en turnos, a medida que las necesidades del servicio lo permitan; y en el caso de no poderse disfrutar, deberán ser compensados en forma proporcional al salario.

Art. 57. Las vacaciones se programarán con la suficiente antelación, de acuerdo con las necesidades de cada unidad orgánica.

Las vacaciones de verano se concederán del 1 de abril al 31 de octubre. Los trabajadores, de mutuo acuerdo y solicitándolo al Jefe de su Departamento, podrán dividir las en dos períodos de quince días, disfrutándose uno de ellos en el señalado anteriormente y el otro en cualquiera de los restantes meses considerados no vacacionales.

En caso de discrepancia, los turnos de vacaciones deberán elegirse, entre los trabajadores de la misma categoría, atendiendo a la antigüedad en ella y por turno rotativo anual. En los casos de igual antigüedad en la categoría se dará preferencia al trabajador más antiguo en la S. A. C., y en último término, al de mayor edad.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores cuyos cónyuges también trabajen en la S. A. C. tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones simultáneamente con sus respectivos consortes.

Art. 58. Si el trabajador, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a su centro de trabajo en el plazo de setenta y dos horas, no computándose, a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo justificado de internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La S. A. C., a través de su servicio médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del trabajador y su calificación.

CAPITULO XI

Cambios de residencia y destinos

Art. 59. *Traslados.*—Traslado es el cambio de destino de un Centro a otro de la S. A. C., y sólo dará derecho a las indemnizaciones que se establecen en los artículos siguientes cuando ello implique un cambio de residencia del trabajador.

El traslado puede ser:

- Voluntario.
- Forzoso.
- Convenido.
- Por promoción.

a) *Traslado voluntario.*—Es el producido como consecuencia del concurso que regula el artículo 28.

Sólo en supuestos excepcionales, oída la representación electiva del personal, podrá accederse a un traslado solicitado individualmente, sin convocar el concurso de traslado reglamentario.

Para solicitar un nuevo traslado tendrán que transcurrir dos años desde el anterior, salvo circunstancias especiales.

La petición de traslado se elevará por vía jerárquica hasta la Dirección competente. Los jefes del solicitante emitirán preceptivamente un informe con las observaciones que estimen oportunas.

La información de la solicitud no podrá demorarse más de diez días.

b) *Traslado forzoso.*—Es el que tiene lugar, por exigencias del servicio, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, y lo apruebe la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto. Si la naturaleza del trabajo lo permite, se designará el más moderno en la categoría requerida.

El traslado forzoso, por exigencias del servicio, solamente podrá imponerse a los trabajadores que lleven menos de cinco años en la categoría, los cuales no podrán ser nuevamente trasladados con carácter forzoso. Dichos trabajadores podrán solicitar nuevo traslado, pasados dos años desde la toma de posesión, y tendrán prioridad absoluta para cubrir las vacantes adecuadas a su categoría.

El trabajador que, siendo destinado para ocupar forzosamente una vacante, estuviera en desacuerdo con la decisión, presentará recurso en el plazo de diez días ante la S. A. C. Esta resolverá el recurso en otro plazo de diez días, una vez oído el Comité correspondiente.

Art. 60. *Permutas.*—Los trabajadores destinados en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría y grupo laboral, podrán concertar las permutas de sus respectivos puestos, previa autorización de la S. A. C., que tendrá en cuenta las necesidades del servicio y la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos.

En el caso de consumarse la permuta, se entenderá que los interesados renuncian a toda indemnización por gastos de traslado y aceptan las posibles modificaciones de horario de trabajo, retribuciones u otras, que pueda llevar aparejadas el intercambio de sus respectivos puestos de trabajo.

Art. 61. *Indemnizaciones.*—Los traslados darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

1. En todos los casos de traslados por promoción o convenio, la S. A. C. abonará:

a) Los gastos de desplazamiento del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso se determinen.

b) Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos, y la prima del seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura.

Si el trabajador no trasladara el mobiliario, podrá solicitar una cantidad sustitutiva, que será fijada por acuerdo entre el trabajador y la S. A. C.

2. En los supuestos de traslado forzoso, se abonarán, desde la fecha de la orden por escrito, además:

- a) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades del salario base.
- b) A quien tenga a su cargo más de dos personas, cuatro mensualidades del salario base.
- c) Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de dos años, del veinticinco por ciento del salario base de la Norma, correspondiente al nivel que tuviera reconocido en el lugar del traslado.

A los efectos establecidos en párrafos anteriores, se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 82. *Comisiones de servicio.*—Comisión de servicio es la misión o cometido especial que se ordene circunstancialmente al trabajador, a realizar en otra localidad o lugar distinto a aquel en que debe prestar ordinariamente su trabajo. Dado el carácter de servicio público de la S. A. C., la orden de comisión de servicio, que se comunicará habitualmente con setenta y dos horas de antelación, es obligatoria para el personal. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.

El trabajador que tenga que cumplir una comisión de servicio, percibirá por adelantado el importe de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión dé lugar.

Toda comisión de servicio, con derecho a dietas, no durará más de sesenta días ininterrumpidos en territorio nacional y tres meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigieran razones de servicio público, pasaría a regirse por las condiciones que regulan el traslado temporal.

La S. A. C. facilitará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos.

Art. 83. *Comisión de destino.*—Se considerará en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de la Subsecretaría de Aviación Civil, pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizadas por la S. A. C.

Durante el tiempo de permanencia en una comisión de destino, el trabajador afectado se considerará en activo en la Subsecretaría de Aviación Civil, con los derechos propios de su categoría profesional, y en los casos que así se establezca, percibirá las retribuciones correspondientes a la misma.

CAPITULO XII

Situaciones especiales del personal: Licencias y excedencias

Art. 84. El personal de la S. A. C. puede encontrarse en situación de licencia y de excedencia.

Art. 85. *Clases de licencias.*—Todo el personal fijo en activo, una vez superado el período de prueba, tiene derecho a disfrutar de licencias, en los casos que a continuación se relacionan y con las duraciones que se indican:

1. Con abono íntegro de la retribución:

- a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador, y con respecto a la familia política, padres, hijos y hermanos, de dos días, ampliables hasta cinco, si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o hijos que convivan con el solicitante, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.
- d) Por alumbramiento de la esposa del trabajador, cuatro días naturales, prorrogables hasta diez, en caso de intervención quirúrgica.
- e) Por causa de embarazo, la trabajadora disfrutará la licencia reglamentaria establecida en las disposiciones vigentes. Durante el período de lactancia se acogerá a los beneficios que la Ley concede.
- f) Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal, dispuesto en las normas legales vigentes, durante el tiempo que exija.
- g) Por motivos particulares, hasta cinco días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Sin derecho al abono de retribución alguna, se concederá licencia al personal fijo que lleve al menos dos años de servicio, por asuntos propios y una sola vez al año, por plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

El personal interino, eventual y de obra y servicio determinado, tendrá derecho a disfrutar de las licencias a que se refieren los apartados b), c) y d).

La concesión de permisos corresponderá a los respectivos Jefes con atribuciones al efecto, los cuales efectuarán la correspondiente comunicación a la superioridad. La concesión de estos permisos se efectuará sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse cuando las causas resulten falsas.

Art. 86. *Clases de excedencias.*—Se reconocen dos clases de excedencias para el personal fijo de la S. A. C.:

- a) Excedencia voluntaria.
- b) Excedencia especial.

Art. 87. *Excedencia voluntaria.*—Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de dos años de servicio efectivo, de acuerdo con las normas siguientes:

1. La petición de excedencia se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de dos años de servicio activo en la S. A. C.

2. Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reintegro, y pasará a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en el Centro en que cesó, o en cualquier otro de la S. A. C., siempre que no exista personal en iguales circunstancias con mayor antigüedad en la solicitud de reintegro.

3. Al publicar sus plantillas, la S. A. C. reservará las vacantes correspondientes a los excedentes que hubieran ejercitado su derecho al reintegro con anterioridad a la publicación de aquéllas.

4. No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla, estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

Art. 88. *Excedencia especial.*—Dan lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

1. El nombramiento por decreto o elección para cargo público, y consiguiente toma de posesión del mismo, cuando no sea de carácter permanente y no implica relación de empleo laboral, y siempre que resulte incompatible con el trabajo desempeñado.
2. La enfermedad del trabajador, en los casos del artículo 69.
3. El alumbramiento de la trabajadora, cuando solicitare la excedencia por esta causa.
4. El cumplimiento del servicio militar, cívico o social, en cualquiera de sus formas de prestación.

La excedencia especial origina reserva de la plaza ocupada por el trabajador.

El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de antigüedad en la S. A. C. (trienios).

Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo la reconocida en el artículo 71 para quienes se hallen en el cumplimiento del servicio militar, cívico o social. El tiempo permanecido en esta situación se computará a efectos de antigüedad en su categoría.

En el supuesto previsto en la causa primera, el excedente deberá reincorporarse a su plaza en la S. A. C. dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo; de no hacerse así, causará baja definitiva, salvo que dentro del mismo plazo solicitara excedencia voluntaria. En los demás supuestos, el excedente deberá incorporarse dentro del plazo que los artículos siguientes determinan.

Art. 69. *Excedencia por enfermedad.*—El trabajador enfermo pasará a la situación de excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad laboral transitoria.

La duración de esta excedencia será la establecida para la invalidez provisional por la legislación de Seguridad Social.

El excedente deberá solicitar el reintegro en el servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que, en el mismo plazo, solicitara excedencia voluntaria.

La invalidez permanente absoluta determina la baja definitiva en la S. A. C.

Art. 70. *Excedencia por alumbramiento.*—El alumbramiento da derecho a la trabajadora a disfrutar de excedencia por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha del término de la licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia, que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

La trabajadora que se halle disfrutando esta excedencia podrá solicitar en cualquier momento el reintegro en la Subsecretaría de Aviación Civil.

Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento sin que se produzca la reincorporación de la trabajadora, ésta causará baja definitiva, salvo que, en el plazo de un mes inmediato, solicitara y obtuviera excedencia voluntaria.

Art. 71. *Servicio militar o social.*—Los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar o social, debiendo ponerse a disposición de su Centro antes de transcurridos dos meses, a contar desde la fecha de su licenciamiento o terminación, ya que, de no hacerlo así, se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales.

El tiempo de prestación de servicio militar o social obligatorio, y el voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, que se preste para anticipar el cumplimiento de los deberes militares o sociales, se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, como si el interesado se hallase en servicio activo.

Si las obligaciones militares o sociales permiten al trabajador acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos durante media jornada, tendrá derecho a percibir la parte de los haberes que le correspondan, e íntegramente las pagas extraordinarias de julio y Navidad. Asimismo, disfrutará de las retribuciones de las vacaciones en igual proporción en que perciba sus haberes.

Art. 72. Las trabajadoras que contraigan matrimonio podrán solicitar excedencia voluntaria, que se calificará por razón de matrimonio; sus condiciones serán las generales establecidas en el artículo 67 de la presente norma pactada.

Sin embargo, podrán solicitar el reingreso aun cuando hubieran transcurrido más de cinco años, siempre que no alcanzaran los cincuenta de edad, en el caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge.

En el caso de rescindir su contrato laboral, la trabajadora que contraiga matrimonio tendrá derecho a una indemnización equivalente a una mensualidad por cada año de servicio prestado, sin que pueda exceder de seis mensualidades.

CAPITULO XIII

Jurisdicción y procedimiento

Art. 73. *Jurisdicción*.—Los conflictos entre los trabajadores y la S. A. C. se dilucidarán ante la Magistratura de Trabajo que corresponda.

Art. 74. *Procedimiento*.—Previamente a acudir a la Magistratura de Trabajo, el interesado planteará su petición ante la Dirección del centro o aeropuerto en que se encuentre prestando sus servicios, quien decidirá sobre la petición realizada en el plazo de quince días.

Si en el citado plazo de quince días no se diese respuesta a la petición formulada por el trabajador o ésta fuese negativa, podrá recurrir en alzada en el plazo de quince días ante el Subsecretario de Aviación Civil, quien deberá resolver en el término de treinta días.

Denegada la petición explícitamente, o bien por silencio administrativo, en el plazo de treinta días, podrá el trabajador interponer demanda ante la Magistratura de Trabajo. En caso de despido, dicha demanda deberá interponerse en el plazo de quince días.

Art. 75. El procedimiento sancionador y recursos, deben atenerse a lo dispuesto en el capítulo XIV.

Art. 76. *Derecho de huelga*.—La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige en todo caso la adopción de acuerdo expreso en tal sentido en cada centro de trabajo.

Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores a través de sus representantes legítimos. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. A la reunión habrán de asistir, al menor, el 75 por 100 de los representantes, levantándose acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente por los propios trabajadores del centro de trabajo afectados por el conflicto, cuando el 25 por 100 de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado se hará constar en acta.

El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado a la S. A. C. y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores, por escrito y con diez días naturales de antelación, señalándose fecha y hora de iniciación de la misma.

CAPITULO XIV

Régimen disciplinario y recompensas

Art. 77. *Facultad disciplinaria*.—La facultad disciplinaria, sobre el personal comprendido en esta norma pactada, corresponde al Subsecretario de Aviación Civil.

Los expedientes disciplinarios relativos al incumplimiento de sus obligaciones para con la S. A. C., por parte del personal a que se refiere la norma, serán resueltos por la Subsecretaría de Aviación Civil, y por su delegación por los Directores de los centros de trabajo.

Art. 78. *Faltas*.—Las faltas se clasificarán en:

- a) Leves.
- b) Graves.
- c) Muy graves.

Art. 79. Son faltas leves:

1. La falta de asistencia injustificada al trabajo, siempre y cuando no pasen de tres al mes.
2. De tres a cinco faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de un mes.

3. El incumplimiento consciente de órdenes referentes al servicio, siempre que se produzca por primera vez y no perjudique al mismo.

Art. 80. Son faltas graves:

1. El incumplimiento de los deberes específicos con perjuicio sensible para el servicio.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Las faltas de respeto a los superiores, compañeros y subordinados.
4. La embriaguez.
5. El abandono de destino, que se producirá cuando se deje de prestar personalmente el servicio por más de tres días consecutivos, sin causa justificada.
6. El quebranto del secreto profesional.
7. Los daños y deterioros del material de la S. A. C., aparatos, etc., cuando se produzcan por negligencia inexcusable en la conservación de los mismos.
8. Consignar dolosamente datos falsos en los documentos de la S. A. C.

Art. 81. Son faltas muy graves:

1. Los malos tratos de palabra o de obra a los superiores, compañeros y subordinados.
2. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el servicio.
5. La comisión de hechos constitutivos de delitos dolosos dentro del centro de trabajo.
6. La embriaguez habitual dentro del servicio y con graves perjuicio para el mismo.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendidas las circunstancias y consecuencias de la falta.

Art. 82. *Valoración*.—En la valoración de la responsabilidad derivada de la comisión de faltas por el personal, se fijarán y tendrán en consideración los siguientes elementos de valoración:

1. Intencionalidad en la comisión de la falta.
2. El trastorno producido en el servicio.
3. Los daños y perjuicios causados a la S. A. C.

Art. 83. *Sanciones*.—Por razón de las faltas a que se refieren los artículos 79, 80 y 81 podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal o escrita.
2. Pérdida del 50 por 100 de los haberes de tres a quince días.
3. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
4. Inhabilitación para el ascenso por un período de un año.
5. Separación del servicio.

Art. 84. La sanción del número 1 del artículo anterior sólo se aplicará a las faltas leves, sin necesidad de previa instrucción de expediente, y será impuesta por la dirección del centro donde el trabajador presta sus servicios.

La sanción del número 2 del artículo anterior sólo se aplicará a las faltas graves, atendiendo a las circunstancias del caso y siguiendo el orden de prelación establecido.

Las sanciones de los números 4 y 5 del artículo anterior sólo se aplicarán a las faltas muy graves, siguiendo el orden de dicha prelación y atendidas las circunstancias del caso.

Art. 85. *Procedimiento sancionador*.—El procedimiento para determinar las faltas cometidas constará de tres fases:

- a) Incoación.
- b) Instrucción de expediente.
- c) Resolución.

a) La petición de incoación de expediente disciplinario, por las faltas graves y muy graves, corresponderá al Subsecretario de Aviación Civil, que podrá delegar esta facultad.

En la misma providencia en que se acuerde la incoación de expediente se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente; en ningún caso el Instructor podrá ser la persona que impuso la denuncia.

Con la petición de incoación de expediente se acompañarán los antecedentes o un informe detallado sobre los motivos que lo determinaron, señalando el precepto o preceptos en que se funda.

Los nombramientos de Instructor y Secretario recaerán necesariamente en personal que preste sus servicios en la S. A. C. El Instructor estará asistido por un Secretario, y el nombramiento de ambos deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría igual o superior a la del expedientado.

b) El Instructor practicará las diligencias que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor formulará pliego de cargos al inculcado, en el que se reseñarán con claridad los que contra él aparezcan.

Se pondrá de manifiesto el expediente al inculcado, para que se instruya del mismo y presente pliego de descargo en el término improrrogable de ocho días hábiles a partir del día siguiente a la firma del enterado; en dicho pliego de descargo el expedientado propondrá las alegaciones que interesen en su derecho.

Terminado dicho plazo y recibido el pliego de descargos, en su caso, se practicarán las pruebas propuestas, así como las que el Instructor considere pertinentes.

De todos los expedientes por faltas graves o muy graves se informará al Comité del Centro.

c) Terminadas las actuaciones, y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta habrá de contener:

1. Exposición breve y precisa de los hechos, en párrafos numerados y con reseña del resultado de las pruebas practicadas.
2. Normas legales de aplicación.
3. Resolución que se propone.

La autoridad sancionadora dictará la resolución que proceda, que se comunicará al inculcado por escrito.

La tramitación del expediente quedará concluida en un plazo máximo de dos meses.

Art. 86. *Recursos contra sanciones.*—Contra los acuerdos de sanción por faltas graves y muy graves podrá el interesado, una vez cumplido el trámite del articulado, interponer demanda ante la Magistratura del Trabajo.

Art. 87. *Prescripción.*—En cuanto a la prescripción de las faltas leves, graves y muy graves, se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 88. *Cancelación de anotaciones de faltas.*—Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas:

- a) A los tres meses, las leves.
- b) Al año, las graves.
- c) A los dos años, las muy graves.

Los plazos comenzarán a contarse desde la fecha en que las sanciones hubieren sido impuestas en firme.

Art. 89. *Abuso de autoridad.*—Se consideran abusos de autoridad las órdenes arbitrarias emanadas de un Jefe o superior y ajenas a las funciones para las que haya sido contratado el trabajador que las reciba.

En los casos de abuso de autoridad, la S. A. C., de oficio o a petición del afectado, abrirá expediente, que se ajustará a lo regulado en el artículo 85 de este capítulo o a las normas disciplinarias por las que se rige el afectado.

Art. 90. El importe de los haberes por sanción que se recoge en el presente título, se ingresará en el Fondo de Atenciones Sociales.

Art. 91. *Recompensas.*—Los trabajadores de la Subsecretaría de Aviación Civil que se distingan notoriamente en el cumplimiento de su trabajo o los grupos o equipos de trabajadores tendrán derecho a ser premiados con las siguientes recompensas, a título individual o colectivo:

- a) Menciones honoríficas.
- b) Premios en metálico.
- c) Condecoraciones.
- d) Vacaciones extraordinarias de cinco a veinte días, que podrán acumularse a las reglamentarias.
- e) Becas y viajes de perfeccionamiento o estudio.

Las propuestas para la concesión de recompensas podrán formularse por los mandos de cualquier nivel, los representantes del personal o los propios trabajadores de la S. A. C.

La concesión corresponde al Subsecretario de Aviación Civil o a la persona o al Organismo en quien delegue, previo conocimiento del expediente tramitado al efecto y del informe del Director del centro correspondiente.

Las recompensas se otorgarán con solemnidad y publicidad; obligatoriamente se anotarán en los expedientes de los interesados, considerándose como méritos para la concesión de ascensos y otras ventajas.

Art. 92. 1. Se señalan como motivos de premio los siguientes:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.

Son actos heroicos los que, con riesgo de su vida o integridad corporal, realice cualquier trabajador de la S. A. C. con el propósito de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos que no exijan riesgo de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad mani-

fiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en beneficio del servicio.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores se tendrá en cuenta, como circunstancia que aumentará los merecimientos del trabajador, la de no encontrarse éste de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se halle o cualesquiera otros semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste con entrega total de las facultades del interesado y con el definido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección, aunque ello exija el sacrificio de su interés particular.

La fidelidad se acredita por los servicios efectivos prestados durante un periodo de treinta o más años.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos trabajadores que hayan mejorado notablemente su formación, con el propósito de desarrollar más eficazmente el trabajo.

Además de lo anteriormente expuesto, deberán recompensarse otras actuaciones en materias concretas, tales como la prevención de accidentes del trabajo, la mejora de métodos y cualesquiera otras que se estimen merecedoras.

2. Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos, meritorios y de espíritu de servicio.

La fidelidad se recompensará con premios en metálico y además concediendo condecoraciones a los que cumplan el número de años exigidos. Los premios en metálico serán de una mensualidad del sueldo base y trienios, a los treinta años, y de dos, a los cuarenta.

Las recompensas por afán de superación consistirán en becas o viajes de estudios y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones que se fijan.

El distintivo de honor para un equipo o grupo se otorgará de modo permanente y definitivo, o de modo temporal por periodos fijos, transcurridos los cuales podrá pasar a otros con mayores méritos. En este último supuesto se harán constar los nombres de los anteriores poseedores y el tiempo durante el cual ostentaron la distinción.

CAPITULO XV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 93. En todos los centros de trabajo dotados con personal sujeto a esta Norma la S. A. C. exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, y demás disposiciones de aplicación.

La S. A. C. cuidará de que en todos los departamentos o secciones de cada centro de trabajo se halle expuesto permanentemente, para su consulta, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

En todos los centros de trabajo de la S. A. C. se crearán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o se nombrarán vigilantes de equílibro, según corresponda.

Para mejor regular los procesos operativos de trabajo, la S. A. C. aprobará, de acuerdo con las propuestas que elaboren los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y con los asesoramientos técnicos precisos, un Reglamento interno, que desarrollará cuantos extremos y peculiaridades exija la observancia de la normativa general sobre tales materias, y al que se dará la máxima difusión entre el personal.

La S. A. C. dotará todos sus centros de trabajo con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia, estableciendo un servicio médico permanente en los centros en que el número de trabajadores lo exija y manteniendo en todos ellos un vehículo propio a disposición del personal para traslados urgentes por motivos sanitarios o accidentes laborales.

Periódicamente se impartirán cursos de Salvamento, Primeros Auxilios, Extinción de Incendios y análogos, en régimen de asistencia obligatoria para todo el personal.

Art. 94. *Obligaciones.*—Todo trabajador, cualquiera que sea su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas y reglamentos sobre Seguridad e Higiene, Vigilancia y Tráfico, vigentes en la Subsecretaría de Aviación Civil, no pudiendo alegarse en momento alguno ignorancia de aquéllos.

Además de otras obligaciones que se recogen en esta Norma, o que se establezcan, el personal deberá:

a) Emplear permanentemente, durante su trabajo, los elementos y prendas de protección y seguridad obligados. Todos los elementos de protección serán mantenidos por la S. A. C. en perfectas condiciones de conservación y seguridad, viniendo obligado el personal a usar tales elementos de protección, así como a poner en conocimiento de su Jefe inmediato cualquier anomalía o defecto en ellos observado y a velar por su cuidado.

b) Comunicar al Servicio Médico de Empresa las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios o medicamentosos a que estén sometidos.

c) Colaborar en las emergencias colectivas y en las incidencias o accidentes individuales, en el límite de sus posibilidades.

Quienes ocupen puestos calificados como peligrosos no podrán efectuar trabajos de riesgo sin adoptar previamente todas las medidas de seguridad establecidas.

Esta normativa recogerá todos aquellos casos que puedan darse en las múltiples facetas del trabajo que se desarrolla en los Centros de la S. A. C. y será dictada por un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO XVI

Formación profesional

Art. 95. *Objetivos.*—La S. A. C. atenderá debidamente, en beneficio propio y el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesional de éste.

La S. A. C. llevará a cabo los cursos de formación y perfeccionamiento profesional que se programen, a través de su Centro de adiestramiento o de cualquier otra Escuela de formación profesional, oficial o reconocida que estime adecuada.

Se procurará tender hacia los siguientes objetivos:

- a) Capacitación del personal procedente del exterior para las actividades específicamente aeronáuticas.
- b) Adiestramiento en el manejo y reparación de maquinaria, ingenios, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular de un puesto de trabajo a las modificaciones del mismo.
- c) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y el puesto de trabajo.
- d) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- e) Adquisición por el personal de los títulos oficiales de formación profesional de primero, segundo y tercer grado.
- f) Reconversión profesional.
- g) Conocimiento de idiomas nacionales y extranjeros.
- h) Capacitación permanente de los mandos y de quienes desempeñen puestos de jefatura.
- i) Desarrollo de la personalidad de los trabajadores en sus diversos aspectos.
- j) Adaptación de la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

Estos cursos serán costeados íntegramente por la S. A. C.

Art. 96. *Desarrollo de la formación.*—La S. A. C. programará anualmente y a nivel nacional el desarrollo de la formación profesional, de acuerdo con sus necesidades y medios disponibles.

La formación del personal se efectuará preferentemente en los propios centros de trabajo, empleando con la mayor intensidad sus propios medios o mediante conciertos con otros Organismos. Asimismo se facilitarán publicaciones, información bibliográfica y asistencia a cursos en entidades nacionales o extranjeras, según la especialidad de que se trate.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

Una normativa de régimen interior planificará la formación profesional en la S. A. C., señalando las formas de colaboración en esta materia con la representación del personal.

Art. 97. *Facilidades para la formación.*—El personal que desee acogerse a los beneficios especiales que establece el artículo noveno de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, para la formación profesional, deberá presentar los justificantes que oportunamente se le exijan.

Art. 98. *Reconversión profesional.*—Cuando la S. A. C. declare la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos y autorizada por la autoridad laboral o por otros supuestos que contempla el articulado de esta Norma, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, de acuerdo con los artículos 95 y 96.

En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la S. A. C. que establece el capítulo IV de esta Norma. La asignación de nueva categoría concreta se efectuará en colaboración con el Comité de centro de trabajo, atendiendo en lo posible las opciones manifestadas por cada afectado.

CAPITULO XVII

Obras sociales

Art. 99. La S. A. C. mantendrá a sus expensas el régimen complementario actual de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en el caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el cien por cien de su salario real durante los cuatro primeros meses.

Art. 100. Se ha llegado al concierto entre la representación social y la S. A. C. de ir desarrollando paulatinamente, y a medida que las dificultades de organización, las posibilidades económicas y la reestructuración del personal de la S. A. C. lo permitan, implantar progresivamente los diferentes conceptos solicitados en el articulado que sigue.

Se acuerda la constitución de un fondo solidario interno o fondo para atenciones sociales dotado por:

- a) La aportación del 0,40 por 100 del sueldo base por cada trabajador y el 0,40 por 100 del mismo por la S. A. C.
- b) La aportación por la S. A. C. de una cifra adicional anual de cinco millones de pesetas. Dicha aportación se realizará al mes de su constitución.

Para la administración de este fondo se crea una Junta Central de Obras Sociales, constituida por:

- Un Presidente, que será elegido de año en año entre los representantes de la S. A. C. o de los trabajadores alternativamente.
- Cuatro representantes de la S. A. C. y otros cuatro de los trabajadores, designados éstos por los mismos. De estos ocho representantes será elegido el Presidente citado en el párrafo anterior.

Esta Junta elaborará su propio reglamento en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del fondo solidario, y tendrá por misión la determinación de los asuntos a tratar y la administración del fondo. Para la gestión administrativa, la S. A. C. pondrá los medios humanos y materiales que sean precisos en cada momento.

La Junta Central de Obras Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las siguientes obras o las que en su día se pudieran establecer con cargo al fondo solidario interno:

- Atención a familiares minusválidos, subnormales, enfermos crónicos y otros.
- Ayudas y becas de estudios, tanto económicas como laborales.
- Situaciones adversas y necesidades familiares.
- Préstamos y créditos para viviendas y otras necesidades, debiendo la S. A. C. obtener conciertos con Entidades oficiales de crédito con bajo interés, con la garantía hipotecaria o avales de la propia S. A. C.
- Agrupaciones recreativas y culturales.
- Etcétera.

Las concesiones que se otorguen a través de la Junta serán dadas a conocer mediante la adecuada difusión a todos los centros de la S. A. C.

Art. 101. Se buscará la integración del personal afectado por esta Norma en el Montepío Loreto de Aviación Civil para atender la Seguridad Social complementaria, una vez determinado el colectivo de personal susceptible de integración y de acuerdo con las normas que rigen dicho Montepío. La financiación será al 50 por 100 por parte de la S. A. C. y de los trabajadores.

En tanto en cuanto no entre en vigor lo manifestado en el párrafo anterior, se seguirá aplicando lo dispuesto en el párrafo cuarto y siguientes del artículo 61 del Decreto 2525/1967, de 20 de octubre, y demás disposiciones complementarias al mismo.

Art. 102. La S. A. C. se compromete a realizar la política social tendente a conseguir:

- a) Cupos de viviendas, a través del Instituto Nacional de la Vivienda, para los trabajadores más necesitados, de acuerdo con el informe del Comité Central, y a fomentar la creación de cooperativas o patronatos de esta índole.
- b) La creación de economatos laborales o la adscripción de su personal a otros ya existentes.
- c) La creación, bien por la propia S. A. C. o en colaboración con las compañías aéreas interesadas, de guarderías infantiles laborales.

CAPITULO XVIII

Transporte concertado

Art. 103. Las dos partes acuerdan solicitar a las Compañías «Iberia» y «Aviaco» negociaciones para el establecimiento de un concierto que facilite la concesión de billetes gratuitos a los trabajadores de la S. A. C., con el condicionamiento siguiente:

1. El personal de la Subsecretaría de Aviación Civil afectado por esta Norma podrá realizar en cualquier época del año vuelos sin limitación alguna en cuanto a su número, siempre que se trate de vuelos regulares, con una reducción del 50 por 100 en las tarifas que rijan en cada momento o del 80 por 100 sin derecho a reserva de plaza.
2. El personal de la S. A. C. podrá realizar en cualquier época del año un vuelo anual gratuito, bien dentro del territorio nacional o bien internacional, siempre que se trate de vuelos regulares.
3. En cuanto a los vuelos internacionales, podrán ser realizados en la Compañía de bandera o bien en una Compañía de nacionalidad extranjera, siempre que opere en régimen de «pool» con nuestra Compañía aérea.
4. Quedan expresamente excluidos en los párrafos anteriores los vuelos no regulares, es decir, los denominados «charter», en todas sus modalidades.

5. Todo lo anterior es de aplicación también al cónyuge del beneficiario y a sus hijos y familiares de primer grado a cargo del trabajador, incluidos como beneficiarios en el Régimen General de la Seguridad Social.

6. El derecho a percibir los beneficios sociales por bonificaciones en el transporte aéreo nacional e internacional, según queda establecido en los puntos anteriores de la presente Norma, deberá cesar por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del beneficiario.
- b) Cese definitivo del servicio del trabajador en la S. A. C., con la excepción de los casos de jubilación o incapacidad laboral de cualquier clase.
- c) Por llegar a la mayoría de edad civil (veintiún años) los hijos del trabajador de la S. A. C.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª De conformidad con lo establecido en el título I D) 3.º de los Pactos de la Moncloa, de fecha 27 de octubre de 1977, los acuerdos salariales revisados según la presente Norma podrán revisarse nuevamente si el crecimiento de los precios respecto a diciembre de 1977 superase el 11,5 por 100 al 30 de junio de 1978.

2.ª En relación con el Real Decreto 615/1978, de 30 de marzo, por el que se establece la estructura orgánica del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, y con referencia al personal no funcionario de la Subsecretaría de Aviación Civil que se regulaba por el Decreto 2525/1967, de 20 de octubre, se regirá por la presente Norma pactada, aun cuando pase destinado a órganos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones ajenos a dicha Subsecretaría, en tanto no adquiera la condición de funcionario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª La S. A. C. respetará los derechos de carácter laboral adquiridos por los trabajadores al amparo del Reglamento de Trabajo de Personal Civil no Funcionario de la Administración Militar (Decreto 2525/1967, del 20 de octubre) y normas complementarias.

Las situaciones conflictivas que puedan presentarse serán estudiadas conjuntamente por la Dirección del Centro y el Comité del mismo.

2.ª La S. A. C. eximirá al personal fijo existente con una antigüedad de siete años a la entrada en vigor de esta Norma de la posesión de los títulos académicos que se implanten para promocionar, no siendo aplicable esta excepción a las categorías en que anteriormente ya se exigiera título.

3.ª Sin perjuicio de la fecha en que por la autoridad laboral sea homologada la presente Norma, y entre en vigor la misma, las partes acuerdan que todos los pactos económicos contenidos serán de aplicación desde el 1 de enero de 1978.

4.ª El personal que actualmente se encuentre contratado con carácter no fijo, con una antigüedad mínima de seis meses a la fecha de aprobación de esta Norma, tendrá derecho preferente a ingresar como fijo sin necesidad de someterse al examen o las pruebas que estipula la Norma, reconociéndosele la antigüedad.

5.ª El artículo 3.º, apartado c), de la presente Norma no afectará al personal ya contratado con anterioridad al 1 de marzo de 1978.

6.ª En relación con el capítulo V, artículo 39, de promoción y progresión, se establece que las categorías laborales de grupos sean determinadas por una Comisión Mixta en la que participen representantes del grupo laboral afectado.

Definiciones

Salario base.—Es el que figura para cada categoría laboral en la primera columna de la tabla salarial de la presente Norma pactada.

Complemento base.—Es el que aparece en la segunda columna de la tabla salarial, y comprende aquellos restos de cantidades que por diversos conceptos retributivos fijos se percibían, con carácter común y colectivo, por todos los trabajadores de cada categoría laboral y que no han podido ser incluidos en el salario-base en esta primera Norma pactada.

Complemento especial y profesional.—Es aquel que con carácter fijo, general, de grupo, de categoría o de individuos se seguirá percibiendo en su cantidad fija, total o residual, si no ha sido integrado plenamente en alguna de las columnas del salario base o complemento base de la tabla salarial.

Salario hora.—Es el formado por la suma del salario base/año, el complemento base/año, el premio de antigüedad/año y las pagas extraordinarias de julio y diciembre, dividida por las 1.800 horas de jornada laboral anual.

La fórmula a aplicar es la siguiente:

$$(SB + CB + T) \times 12 + J + D$$

1.800

Para el pago de las horas extraordinarias, y transitoriamente durante la vigencia de esta Norma, se seguirán abonando, a causa de las limitaciones que imponen los Pactos de la Moncloa, mediante la fórmula y por las cuantías hasta ahora vigentes.

Premios de antigüedad.—El premio de antigüedad, durante el presente año 1978, se incrementará en lo que corresponda de acuerdo con lo establecido legalmente.

Complemento de prolongación de jornada.—Supone la realización habitual de una jornada de trabajo superior a la normal. Percibirán este complemento los trabajadores que realicen al menos una media de dos horas efectivas de trabajo sobre aquella jornada.

Complemento de dedicación exclusiva.—De carácter excepcional, se otorgará a aquellos trabajadores que por acuerdo entre ellos y la S. A. C., y en interés de ambas partes, se hallen permanentemente a disposición de su centro de trabajo, comprometiéndose a no realizar ninguna otra actividad laboral por cuenta propia o ajena. Este complemento es compatible con el de prolongación de jornada.

Regulación de conceptos retributivos actuales.—Los complementos retributivos de prolongación de jornada y dedicación exclusiva, así como las gratificaciones por títulos, taquigrafía, idiomas, contabilidad, caja, quebranto de moneda, etcétera, y las bonificaciones por trabajos peligrosos, penosos y tóxicos, los pluses de distancia, los de nocturnidad, los de residencia y las compensaciones por jornadas especiales, tales como H-24 en sus distintas modalidades, así como la retribución especial a los conductores, quedarán en su actual cuantía económica durante la vigencia de esta Norma pactada, a causa de la limitación impuesta por el Pacto de la Moncloa.

Las gratificaciones de julio y diciembre se abonarán durante este año en la cuantía asignada a cada categoría en 1977, incrementada en 7.000 pesetas de aumento lineal y las pesetas por trienio devengado.

Salarios

La tabla salarial que a continuación se publica, y en la que figuran los nuevos salarios base, se ha construido partiendo de los siguientes principios:

a) Reparto lineal del incremento de la masa salarial, hallado de acuerdo con lo señalado por el Pacto de la Moncloa. La cantidad ha sido de 7.000 pesetas por trabajador y mes, incluyendo dicho aumento en las dos pagas extraordinarias.

b) Refundición en el salario base de conceptos fijos, que eran complementarios, en la proporción adecuada para lograr una justa redistribución salarial. Así el ratio, que anteriormente era de 1,772 entre el salario y plus complementario (verdadero salario mínimo existente), referido al menor y al mayor, queda reducido en el nuevo salario base a 1,448.

c) Mantenimiento, de acuerdo con la política anterior, de un complemento base o residual como objetivo político para irlo incorporando en próximos Convenios, en la medida de las posibilidades económicas, al salario base, a fin de mantener una justa redistribución salarial y establecer una futura estructuración de niveles económicos.

d) Se mantienen los otros restos que pudieran existir, de acuerdo con las categorías profesionales o las situaciones personales, bajo el epígrafe de complemento especial o profesional, con el objetivo de lograr una seguridad jurídica, en evitación de congelaciones parciales futuras.

Esta política salarial forzosamente ha de realizarse a medio plazo, dada la dispersión actual existente y los límites impuestos por la situación económica.

TABLA SALARIAL

Categorías laborales	Salario base	Complemento base
Ingeniero superior	43.974	3.698
Licenciado	43.974	3.698
Ingeniero Técnico	38.955	3.335
A. T. S.	38.955	2.115
Ayudante de Obras	35.809	2.204
Delineante Proyectista	33.258	3.146
Delineante de primera	32.975	3.106
Delineante de segunda	32.692	2.631
Técnicos de Organización de primera	31.945	2.559
Técnicos de Organización de segunda	31.416	2.305
Reproductor de fotografías	30.360	1.493
Archivero	31.416	2.305
Jefe de primera administrativo	35.809	2.204
Jefe de segunda administrativo	35.243	2.413
Oficial de primera administrativo	31.945	2.559
Oficial de segunda administrativo	31.416	2.305
Auxiliar administrativo	30.360	1.493
Traductor de primera	31.945	2.559
Subalterno de primera	30.360	2.508
Subalterno de segunda	30.360	1.483
Limpiadora	30.360	1.173
Conductor Mecánico	31.533	2.344
Telefonista	30.360	2.508
Locutora	32.692	2.776
Operador Mayor	35.809	2.204
Operador de primera Comunicaciones	32.692	2.776

Categorías laborales	Salario base	Complemento base	Categorías laborales	Salario base	Complemento base
Operador de segunda Comunicaciones	31.945	2.704	Jefe de Sección Laboratorio	33.258	3.146
Auxiliar de Comunicaciones	30.360	1.493	Analista de primera	32.975	2.818
Auxiliar de Organización	30.360	1.493	Analista de segunda	32.892	2.341
Jefe de Taller (Talleres Generales)	35.809	2.204	Auxiliar de Laboratorio	30.360	1.493
Maestro de Taller (Talleres Generales) ...	33.258	3.146	Jefe de Cocina de segunda	31.416	2.885
Encargado	32.975	2.818	Cocinero de primera	30.877	2.925
Capataz de Bomberos	35.809	2.204	Cocinero de segunda	30.622	2.715
Bombero	32.975	3.250	Cocinero de tercera	30.360	2.508
Capataz especialista	32.692	2.631	Jefe de Taller de Mantenimiento	35.809	2.204
Capataz de Peones	32.407	2.591	Oficial de primera de Mantenimiento	32.975	3.250
Peón	30.360	1.173	Oficial de segunda de Mantenimiento	32.692	2.778
Mozo de Clínica	30.360	1.493	Mecánico de primera de Mantenimiento.	32.407	2.881
Oficial de primera oficios varios	31.533	2.344	Mecánico de segunda de Mantenimiento.	31.945	2.704
Oficial de segunda oficios varios	31.326	2.048	Señalero	31.533	2.344
Oficial de tercera	31.119	1.282			
Especialista	31.050	1.173			

RETRIBUCIONES SALARIALES DEL CONVENIO DE SECTOR

	En 1977	En el presente Convenio
Número de horas laborables/año (1):		
Personal técnico	1.833	1.833
Personal administrativo	1.833	1.833
Personal obrero	1.833	1.833

Categorías profesionales		Por trabajador y año (3)					Número de trabajadores	
		Salario base anual	Pagas extra	Beneficios garantizados	Pluses, incentivos, etc., garantizados	Total (A) + (B) + (C) + (D)		Promedio de antigüedad (4)
Titulado superior.	I	220.878	57.251	10.500	424.781	713.410	31.033	234
	II	527.688	71.251	—	212.471	811.410	45.024	234
Titulado medio.	I	194.694	49.955	10.500	322.898	577.847	28.494	324
	II	467.480	63.955	—	144.432	675.847	40.349	324
Ayudante de Obras.	I	178.278	50.250	10.500	314.124	553.422	60.789	21
	II	429.708	64.250	—	157.484	651.422	72.182	21
Delineante Proyectista.	I	164.970	47.827	10.500	250.903	474.200	58.918	28
	II	399.096	61.827	—	111.277	572.200	68.228	28
Delineante 1.ª	I	183.494	43.812	10.500	219.864	438.670	38.692	51
	II	395.700	57.812	—	83.158	536.870	49.925	51
Delineante 2.ª	I	162.018	36.426	10.500	208.828	419.772	14.653	69
	II	392.304	52.426	—	73.042	517.772	24.006	69
Técnico Organización 1.ª	I	157.878	35.343	10.500	176.812	379.833	3.950	15
	II	383.340	49.343	—	45.150	477.833	11.938	15
Técnico Organización 2.ª	I	155.358	33.711	10.500	153.161	356.730	1.879	30
	II	376.992	47.711	—	30.027	454.730	9.209	30
Reproductor fotografía.	I	149.859	30.528	10.500	142.779	333.568	—	1
	II	364.320	44.528	—	22.718	431.568	21.252	1
Archivero.	I	155.358	39.584	10.500	201.625	407.087	34.884	2
	II	376.992	53.584	—	74.491	505.087	45.879	2
Jefe 1.ª administrativo.	I	178.278	52.233	10.500	268.824	509.835	70.818	52
	II	429.708	66.233	—	111.894	607.835	78.651	52
Jefe 2.ª administrativo.	I	175.326	47.867	10.500	241.421	475.114	48.678	86
	II	422.916	61.867	—	88.331	573.114	55.933	86
Oficial 1.ª administrativo.	I	157.878	39.504	10.500	198.191	404.073	27.668	189
	II	383.340	53.504	—	65.229	502.073	35.654	189
Oficial 2.ª administrativo.	I	155.358	36.306	10.500	180.646	383.010	16.031	445
	II	376.992	50.306	—	53.712	481.010	25.027	445
Auxiliar administrativo.	I	149.859	31.584	10.500	155.093	347.036	5.815	402
	II	364.320	45.584	—	35.132	445.036	13.404	402
Traductor 1.ª	I	157.878	37.008	10.500	367.716	573.102	13.173	6
	II	383.340	51.008	—	236.754	671.102	20.628	6
Subalterno 1.ª	I	149.859	38.016	10.500	225.114	423.489	32.109	641
	II	364.320	52.016	—	105.153	521.489	39.437	641
Subalterno 2.ª	I	149.859	34.620	10.500	154.767	349.746	23.531	704
	II	364.320	48.620	—	34.806	447.746	31.120	704
Limpiadora.	I	149.859	33.564	10.500	134.644	328.587	20.554	484
	II	364.320	47.564	—	14.883	426.587	27.591	484
Conductor Mecánico.	I	155.970	38.390	10.500	286.556	491.416	29.014	627
	II	378.396	52.390	—	158.630	589.416	36.599	627
Telefonista.	I	149.859	36.300	10.500	189.069	385.728	23.112	161
	II	364.320	50.300	—	69.108	483.728	31.967	161
Locutora.	I	162.018	39.093	10.500	214.592	426.203	17.161	115
	II	392.304	53.093	—	78.806	524.203	27.563	115
Operador Mayor.	I	178.278	54.880	10.500	223.654	466.812	66.524	8
	II	429.708	68.880	—	66.224	564.812	78.235	8
Operador 1.ª Comunic.	I	162.018	45.063	10.500	221.218	438.799	50.697	37
	II	392.304	59.063	—	85.432	536.799	60.130	37
Operador 2.ª Comunic.	I	157.878	39.883	10.500	204.762	413.023	28.655	50
	II	383.340	53.883	—	73.800	511.023	37.599	50

Categorías profesionales		Por trabajador y año (3)					Número de trabajadores	
		Salario base anual	Pagas extra	Beneficios garantizados	Pluses, incentivos, etc., garantizados	Total (A) + (B) + (C) + (D)		Promedio de antigüedad (G)
Auxiliar de Comunic.	I	149.859	32.208	10.500	152.237	344.804	—	5
	II	364.320	46.208	—	32.276	442.804	14.168	5
	I	149.859	31.320	10.500	142.779	334.458	4.299	7
Auxiliar de Organización.	II	364.320	45.320	—	22.818	432.458	12.799	7
	I	178.278	51.455	10.500	290.131	530.364	64.872	163
Jefe de Taller.	II	429.708	65.455	—	133.201	628.364	78.265	163
	I	164.970	45.224	10.500	265.078	485.770	43.593	182
Maestro de Taller.	II	399.096	59.224	—	125.450	683.770	53.292	182
	I	163.494	45.196	10.500	204.231	423.421	48.707	26
Encargado.	II	395.700	59.196	—	66.525	521.421	59.199	26
	I	178.278	48.030	10.500	257.054	493.862	46.894	100
Capataz de Bomberos.	II	429.708	62.030	—	100.124	591.862	57.792	100
	I	162.018	48.376	10.500	216.637	437.531	71.295	5
Capataz de Especialistas.	II	392.304	62.376	—	80.851	535.531	80.448	5
	I	160.440	42.425	10.500	180.928	394.293	39.920	106
Capataz de Peones.	II	388.884	58.425	—	46.894	492.293	48.993	106
	I	163.494	41.612	10.500	281.464	497.070	27.618	826
Bombero.	II	395.700	55.612	—	143.758	595.070	33.692	826
	I	149.850	32.508	10.500	147.712	340.570	14.256	543
Peón.	II	364.320	46.508	—	27.742	438.570	21.339	543
	I	149.859	33.696	10.500	155.009	349.064	18.133	13
Mozo de Clínica.	II	364.320	46.508	—	27.742	447.064	26.683	13
	I	155.970	38.527	10.500	163.777	368.774	29.570	132
Oficial 1.ª O. V.	II	378.396	52.527	—	35.851	466.774	38.399	132
	I	154.890	37.102	10.500	163.836	366.328	24.266	168
Oficial 2.ª O. V.	II	375.912	51.102	—	37.314	464.328	31.118	168
	I	153.810	34.897	10.500	148.679	348.866	20.295	260
Oficial 3.ª O. V.	II	373.428	48.897	—	24.561	446.866	28.963	260
	I	153.450	36.150	10.500	150.817	350.917	29.157	79
Especialista.	II	372.600	50.150	—	26.167	448.917	36.651	79
	I	164.970	46.236	10.500	318.001	539.707	49.453	1
Jefe Sección Laboratorio.	II	399.096	60.236	—	178.375	637.707	72.733	1
	I	163.494	45.483	10.500	266.604	486.081	51.075	4
Analista 1.ª	II	395.700	59.483	—	128.898	584.081	66.463	4
	I	162.018	39.368	10.500	252.534	464.420	22.831	23
Analista 2.ª	II	392.304	53.368	—	116.748	562.420	33.233	23
	I	149.859	30.924	10.500	142.779	334.062	2.508	3
Auxiliar de Laboratorio.	II	364.320	44.924	—	22.818	432.062	9.591	3
	I	155.358	48.057	10.500	162.166	398.061	77.862	1
Jefe 2.ª de Cocina.	II	378.992	62.057	—	55.032	494.081	99.853	1
	I	152.550	37.694	10.500	154.547	354.791	22.959	1
Cocinero 1.ª	II	370.524	51.694	—	30.573	452.791	44.572	1
	I	151.218	36.402	10.500	200.070	398.190	19.465	4
Cocinero 2.ª	II	367.464	50.402	—	78.324	496.190	30.182	4
	I	149.859	33.924	10.500	153.678	346.961	9.405	13
Cocinero 3.ª	II	364.320	47.924	—	32.717	444.961	16.488	13
	I	163.494	43.909	10.500	251.059	468.962	36.853	393
Oficial 1.ª Mantenimiento.	II	395.700	57.909	—	113.353	566.962	46.888	393
	I	162.118	40.799	10.500	231.990	446.307	27.037	458
Oficial 2.ª Mantenimiento.	II	392.804	54.799	—	97.204	544.307	34.665	458
	I	160.530	38.960	10.500	251.526	461.516	17.918	55
Mecánico 1.ª Mantenim.	II	308.884	52.960	—	117.672	559.516	25.479	55
	I	157.878	37.802	10.500	208.156	413.836	16.780	231
Mecánico 2.ª Mantenim.	II	383.340	51.802	—	78.694	511.836	24.768	231
	I	155.970	37.704	10.500	198.347	411.081	26.067	179
Señalero.	II	378.396	51.704	—	78.981	509.081	33.424	179
	I	163.494	47.780	10.500	211.587	433.341	59.929	3
Observador 1.ª	II	395.700	61.780	—	73.861	531.341	70.421	3
	I	162.018	43.784	10.500	192.145	408.447	43.346	21
Observador 2.ª	II	392.304	57.784	—	56.359	506.447	52.459	21
	I	149.859	37.386	10.500	178.747	384.511	14.165	106
Observador 3.ª	II	364.320	51.386	—	66.805	482.511	21.676	106

19023

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el acuerdo de 9 de mayo de 1978 entre la representación del Banco de Crédito Agrícola y la de sus trabajadores, para la aplicación de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo para el Banco de Crédito Agrícola.

Visto el expediente relativo al acuerdo de 9 de mayo de 1978 entre la representación del Banco de Crédito Agrícola y de los trabajadores a su servicio, sobre revisión salarial, y

Resultando que en 17 de mayo de 1978, remitido por la Empresa, tuvo entrada en este Centro directivo el acuerdo de 9 de mayo de 1978 entre la representación de la Empresa y de sus trabajadores para la aplicación de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo para el Banco de Crédito Agrícola, homologado el 12 de enero de 1977 y vigente desde el 1 de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 1978;

Resultando que, en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º, 2.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homolo-

gación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarle y elevó el referido acuerdo, con su informe al respecto, para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de noviembre, y la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede la homologación de dicho acuerdo;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,