

Aquellos trabajadores que al finalizar su jornada de trabajo, no dispusieran de un medio de transporte colectivo para desplazarse desde el aeropuerto hasta el punto más próximo en que exista aquel servicio, serán reemplazados previa justificación del gasto que tal desplazamiento origine.

- 2- Ayuda de Comida: La Empresa abonará en concepto de ayuda de comida, la cantidad de 3.500 Pesetas mensuales a los trabajadores de las Oficinas Centrales de Madrid, excepto al mes de vacaciones.

**C) - Percepciones Salariales:**

- 1- Lavado de coches: Se pagará diez (10) pesetas por coche lavado, a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo, con independencia de su categoría.
- 2- Plus Dominical o Festivo: Los empleados que trabajen en Domingo o Festivo y tengan a cambio descanso en día laborable como compensación, serán retribuidos además respecto a ese día, con un 40% del salario diario. El personal que trabaje en Domingo o Festivo y excepcionalmente no pueda disfrutar del descanso compensatorio, recibirá además del salario correspondiente al séptimo día, un plus especial de acuerdo con la siguiente relación:
- a) Rentat, Mecánicos 2ª y Lavacoches: 7.100 Pts.  
b) Supervisores y Mecánicos 1ª: 7.600 Pts.

**Artículo 27º.- Tabla Salarial**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Jefe de Negociado	56.600	33.600	90.200
Oficial 1ª Admto.	55.900	25.500	81.400
Oficial 2ª Admto.	50.700	19.700	70.400
Auxiliar Admto.	44.300	18.100	62.400
Secretaria (1)	53.500	25.900	81.400
Station Manager	67.100	30.360	97.460
Supervisor	56.900	32.740	89.640
Recepcionista	53.800	25.000	78.800
Supervisor Kant.	52.600	24.400	77.000
Mecánico 1ª	58.000	30.000	88.000
Mecánico 2ª	54.600	24.400	79.000
Lavacoches	48.000	25.000	73.000

(1) Excepto Secretaria Ejecutiva de Dirección.

Los salarios relacionados en la tabla anterior tienen carácter de mínimo a percibir en las diferentes categorías.

**Artículo 28º.- Compensación y Absorción**

Los beneficios concedidos en el presente Convenio y las mejores condiciones económicas que disfruten los trabajadores de EUROPCAR IB, S.A., consideradas globalmente y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidos por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

**Artículo 29º.- Derechos Sindicales**

La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros, compuesto por los actuales Delegados de Personal, más los que en lo sucesivo puedan ser elegidos en los distintos centros de trabajo, hasta un máximo de dos componentes, como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

- Denunciar, iniciar, negociar, concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa sobre la situación de producción y ventas de la

Entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del Empleo de la Empresa.

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

- a) Reestructuración de Plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.
- c) Planes de Formación Profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia y deber establecido en la Ley.

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de 20 horas mensuales.

No serán computables las horas originadas como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier delegado de personal.

Derecho a la utilización de espacios reservados en el Tablón de Anuncios para informar y comentar a sus compañeros sobre asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical.

**CAPITULO VI**

**Artículo 30º.- Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación**

Se constituirá una Comisión de Vigilancia y Control del Convenio Colectivo, compuesta por los representantes de los trabajadores, elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros dos representantes de la Empresa, al objeto de velar por el exacto cumplimiento de lo pactado, así como la interpretación del mismo, sometiéndose ambas partes en caso de discrepancia a la Autoridad Laboral.

**21036 RESOLUCION de 16 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad del Estado».**

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa Aerolíneas Argentinas, Sociedad del Estado», y sus trabajadores en España, con entrada en este Ministerio el día 17 de julio de 1985, suscrito, por una parte, por la representación en España de Aerolíneas Argentinas, y por otra, por los miembros del Comité de Empresa de esta sucursal, el día 7 de julio de 1985.

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

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 16 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

## EXTO DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE LA SUCURSAL AL ESANOLA DE LA EMPRESA AEROLINEAS ARGENTINAS, SOCIEDAD DEL ESTADO

Firman el presente Convenio Colectivo la representación de la Empresa y la de su Comité.

### CAPITULO PRIMERO

#### De las disposiciones generales

**Artículo 1.-** El presente Convenio se concerta entre la sucursal para España de "AEROLINEAS ARGENTINAS", con domicilio social situado en la calle de Princesa, número 111, de Madrid, España, y el personal que preste sus servicios en la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre ambas partes.

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

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

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

**Artículo 3.-** La duración del presente Convenio será de 3 años, contados desde el 1 de enero de 1985, a cuya fecha se retrotraen sus efectos, permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre de 1988, salvo que expresamente se señale otra cosa.

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

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

**Artículo 5.-** Para la resolución de dudas o divergencias que puedan surgir entre las partes, así como para la interpretación del presente Convenio, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión Mixta o Paritaria de Vigilancia. Esta Comisión, que conocerá y resolverá en un plazo máximo de 15 días sobre cuantas reclamaciones individuales o colectivas se le dirijan, estará compuesta por cuatro Vocales, nombrados dos de ellos por la Empresa y los dos restantes por el Comité de Empresa. Cumplido este trámite, las partes podrán acudir ante la autoridad administrativa o judicial competente.

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

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

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

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

### CAPITULO II

#### Del personal

##### SECCION 1

#### Clasificación profesional

**Artículo 8.-** El personal se integrará, de conformidad con las actividades a desarrollar, en las categorías, funciones,

sectores y categorías profesionales contenidas en el anexo que se adjunta al presente Convenio. El nivel define el sueldo a percibir, y las funciones y sectores que tienen a desarrollar. En los nombramientos manuales se indicará el nivel y la categoría profesional correspondiente a cada empleado.

Por causa de reajustes de niveles salariales efectuados en años anteriores, en determinados casos particulares no existe relación directa entre las categorías profesionales y los sueldos. La situación que corresponde a cada empleado viene definida en el recuento del personal que se aprueba conjuntamente con este Convenio y en el que se determina el nivel, la función y sector de encuadramiento, la categoría profesional y el sueldo de cada empleado. Independientemente, y en forma anual, la Empresa publicará el recuento del personal con el mismo contenido antes señalado.

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

##### SECCION 2

#### Contratación e ingreso

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

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

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

**Artículo 12.-** Todos los ingresos de personal en la Empresa quedarán sometidos a un periodo de prueba, con los efectos legales consiguientes, que en ningún caso podrá exceder del estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 13.-** Si cualquier empleado o trabajador de la Empresa quisiera concurrir a examen de ingreso, por tratarse de plaza correspondiente a nivel superior al que ocupa, podrá hacerlo, aunque no poseyese los títulos o certificados de especialización que la Empresa exija en general, a los que se equiparará su carácter de empleado de plantilla, salvo que para ejercer la función de la plaza que pretendiese fuere preceptivo la gozar de poseer titulación oficial.

**Artículo 14.-** La Empresa podrá solicitar de sus empleados la realización de trabajos de categoría inferior a los que vengán desempeñando, cuando existan necesidades del servicio o por otros motivos análogos imprevisibles. En todos los casos, los trabajos deberán circunscribirse a los comprendidos dentro del mismo grupo a que pertenezca el empleado que haya de realizarlos y su duración no será superior a treinta días ininterrumpidos. Los trabajadores afectados por lo aquí dispuesto continuarán percibiendo íntegramente su retribución habitual, sin serme alguna ni disminución por ningún concepto.

**Artículo 15.-** El trabajador que, por necesidades del servicio, hubiere de desempeñar trabajo de categoría superior a la que ostente, será retribuido con arreglo al mismo, siempre que hubiere de ejercer tal función por periodo superior a 6 días de servicio continuos, y su designación deberá hacerse siempre por escrito a través del Jefe inmediato. Transcurridos que fueren 3 meses, se considerará la plaza vacante, debiendo procederse

o cubrirlos de acuerdo con las normas que deban aplicarse a tener del presente Convenio, salvo que la vacante se hubiere producido por enfermedad, accidente de trabajo, licencias o razones del servicio, en cuyo supuesto el reemplazante sólo tendrá derecho a percibir la diferencia de haberes precedentemente señalada durante el tiempo que dure la ausencia del titular.

### SECCION III

#### Ascensos

**Artículo 16.-** Se establece, como principio, el derecho del trabajador a ascender de puesto y categoría, cumpliendo con las condiciones y en los términos regulados en esta Sección.

**Artículo 17.-** La permanencia del personal en cada nivel, durante el tiempo que a continuación se señala, dará derecho al ascenso al nivel salarial superior en las condiciones que también se indican a continuación:

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

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

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

El cómputo de los plazos de permanencia en cada nivel, a efectos del ascenso regulado en este artículo, comienza a contarse desde el 1 de enero de 1981, con independencia de la antigüedad en la Empresa del personal afectado, e a partir de su fecha de ingreso si ésta fuera posterior a la antes indicada.

**Artículo 18.-** Las vacantes que se produzcan, a los puestos de trabajo que se crean, a partir del nivel 5 (incluido éste) serán cubiertas mediante los procedimientos siguientes:

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

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

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

Los ascensos que se produzcan a partir del nivel 5, (este incluido), serán sometidos a un periodo de prueba o adaptación de 6 meses, durante el cual la Empresa evaluará el desempeño de la función. Si el resultado es positivo, el empleado será confirmado en el nuevo nivel. De no superar la prueba será reintegrado nuevamente al nivel y categoría profesional del que procediera, en su caso.

**Artículo 19.-** Los aspirantes formalizarán por escrito su pretensión de ascenso, dentro del plazo que establezca el anuncio de la vacante, acompañado de certificación expedida por el Comité de Empresa, alegando cuantos méritos y circunstancias dignas de ser tenidas en cuenta sean convenientes y acreditadas documentalmente.

**Artículo 20.-** Si el miembro designado por el Comité de Empresa para integrar el Tribunal no estuviere conforme con la decisión empresarial, levantará el acta correspondiente, y procederá a la remisión de dicho acta al Comité de Empresa, para que éste proceda legalmente.

**Artículo 21.-** No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, sin necesidad de que existan vacantes o de que se crean nuevas plazas, la Empresa podrá suspender libremente al personal sin sujeción a los procedimientos dispuestos en esta Sección, oyendo previamente al Comité de Empresa.

**Artículo 22.-** Todo trabajador tiene derecho a que se le reconozca la categoría propia del trabajo que realiza. Cuando el trabajo de una persona no encaje exactamente en ninguna categoría, tendrá derecho a aquella categoría que más se parezca a las funciones de trabajo que realiza. En caso de divergencias entre las partes, se estará a lo dispuesto en el artículo 50.

### SECCION IV

#### Formación Profesional

**Artículo 23.-** La Empresa, teniendo en cuenta la creciente complejidad tecnológica que afecta especialmente a la aeronavegación en la totalidad de los servicios que le competen, ha de exigir a su personal la continua renovación y actualización de sus conocimientos, competencia y experiencia, a cuyo efecto impartirá, mediante personal docente adecuado, cursos de formación y especialización cuando resulte necesario.

**Artículo 24.-** La asistencia a los anteriores cursos podrá ser declarada obligatoria para el personal a que afectan las normativas sobre las que hayen de versar y al que se convocará "ad hoc".

**Artículo 25.-** Al personal asistente a los cursos se le concederá una vez finalizados, del certificado de aprobación del mismo, si lo hubiere conseguido.

**Artículo 26.-** La asistencia a los cursos declarados obligatorios se computará a todos los efectos como jornada laboral normal. Si los cursos hubieran de celebrarse en el extranjero, la asistencia será de libre aceptación por el trabajador. Los cursos celebrados fuera de la residencia habitual del trabajador darán lugar a la percepción de las diutas correspondientes.

### SECCION V

#### Vacaciones

**Artículo 27.-** Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de 30 días naturales y continuos de vacaciones anuales retribuidas, salvo el personal que cuente con diez años de antigüedad en la Empresa, que gozará de 30 días hábiles, entendiéndose por inhábiles los días domingos y festivos.

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

**Artículo 28.-** La concesión de las vacaciones al personal se hará utilizando el sistema rotativo. Todo trabajador tendrá derecho, al menos, a disfrutar de un periodo de quince días, coincidiendo con la época estival o de Navidades. Aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia para disfrutar parte de sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de sus hijos. El personal podrá fraccionar sus vacaciones en tres periodos, pero en este caso sólo podrá ejercitarse la prioridad rotativa para el periodo de mayor duración.

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

**Artículo 29.-** Antes del 31 de enero de cada año, el personal, a través del conductor jerárquico correspondiente, manifestará las fechas que elija para el disfrute de sus vacaciones en el siguiente año. Antes del 1 de marzo de cada año, la Empresa hará pública el cuadro vacacional aprobado en todos sus centros de trabajo para el debido conocimiento del personal.

Las diferencias que puedan surgir entre la Empresa y su personal, con respecto a la determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones, serán sometidas y resueltas por la Comisión Mixta a la que se refiere el art. 5.

Siempre que no se perjudique el servicio, la Empresa podrá acceder a la modificación del periodo de vacaciones concedido a cualquier

trabajador, si éste lo solicitase con treinta días de anticipación, si menos, el disfrute prefijado.

**Artículo 30.-** Salvo en caso previsto en el último párrafo del artículo anterior, las fechas de vacaciones señaladas a cada trabajador no podrán modificarse, excepto en caso de fuerza mayor. Se entenderá que existe fuerza mayor en casos de enfermedad, accidentes, coincidencia con cursos de carácter obligatorio, bajas imprevistas o cese definitivo de personal del mismo sector, o cualquier otro caso de entidad análoga.

**Artículo 31.-** Si durante el disfrute de las vacaciones sufre el trabajador interruzione clínica o enfermedad que lo retuviera en cama, lo notificará a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acaecimiento del hecho, con el fin de que se tengan por no disfrutados los días interrumpidos por tales hechos. La Empresa deberá compensar estos días íntegramente cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del mismo año. Ocurrido lo previsto en este artículo, el trabajador deberá probar fehacientemente el hecho a satisfacción de la Empresa.

#### SECCION VI

##### Incapacidades, enfermedades y licencias.

**Artículo 32.-** El trabajador declarado incapacitado, total o parcialmente, para el desempeño de la misión que tenía asignada, será destinado a ocupar otro puesto de trabajo, concurriendo:

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

**Artículo 33.-** Si el producirse la declaración de incapacidad se dieran las circunstancias consignadas en los apartados a) y b) precedentes, pero no lo previsto en el apartado c), la incapacidad será considerado antecedente forzoso en expectativa durante el plazo máximo de diez años, contados desde la fecha de su declaración de incapacidad.

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

**Artículo 34.-** De igual modo se entenderá como incapacidad laboral del trabajador, a los efectos normativos anteriores, la de los conductores al servicio de la Empresa a los que se hubiere retirado el permiso de conducción, ya por accidentes, ya como consecuencia del examen regular de continuidad de aptitud que deben efectuar, o por cualquier otra causa.

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

**Artículo 35.-** En los casos de enfermedad o accidente, la Empresa abonará a los empleados una prestación complementaria entre la reconocida por la Seguridad Social y la retribución total fija correspondiente en todo momento al nivel del empleado enfermo o accidentado. La duración de esta prestación complementaria no podrá exceder del límite máximo de 18 meses.

**Artículo 36.-** La existencia y calificación de la enfermedad o accidente deberán justificarse adecuadamente ante la Empresa. El trabajador se obliga a subrogar a la Empresa, en caso de accidente, en cuantos derechos y acciones indemnizatorias le correspondiesen ante o contra la Empresa o personas conexas, si las hubiere, de la situación descrita en el artículo anterior. La indemnización de daños que en virtud de este subrogación se obtuviera se atribuirá a la Empresa si su importe fuese menor o igual a los que a ésta se hubieren ocasionado. La cantidad que excediere se pondrá a sueldo a disposición del trabajador.

**Artículo 37.-** El personal de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones de aplicación, avisando con la posible anticipación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a licencia retribuida en los casos y por el tiempo que se expresa a continuación:

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

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

**Artículo 38.-** Con la mayor anticipación posible, el trabajador pondrá en conocimiento de su jefe inmediato el hecho que da lugar a la licencia retribuida. La Empresa podrá exigir al trabajador posteriormente, la justificación oportuna.

**Artículo 39.-** Serán justificadas, con gusto de labores, las ausencias que quedase incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la Empresa con la anticipación posible y justificando, en todo caso, la certeza del motivo alegado y el tiempo que demandó su cumplimiento.

**Artículo 40.-** Cualquier trabajador podrá solicitar licencia retribuida por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de formación profesional, según establezcan las disposiciones que resulten de aplicación.

**Artículo 41.-** Podrán solicitarse ampliaciones de tiempo en cualquier licencia retribuida, a las que libremente podrá acceder la Empresa teniendo en cuenta los motivos que se alegan y las necesidades del servicio. Si no se accediere, podrá al trabajador comparecer en lo dispuesto en el artículo 47 de este Convenio, prescindiendo del preaviso en él fijado y sin exceder de cinco días naturales los que tomase como ampliación sin retribución.

#### SECCION VII

##### Excedencias

**Artículo 42.-** Los trabajadores de plantilla, con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia sin sueldo ni retribución alguna por tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. La petición será formulada por escrito y dirigida a la Dirección de la Empresa con un mes de anticipación a la fecha deseada para el inicio de la excedencia. La Dirección deberá contestar por escrito dentro de dicho mes, interpretándose su silencio como autorización.

**Artículo 43.-** Las excedencias que hubieren de concederse a los trabajadores para el desempeño de cargos públicos no tendrán limitación de tiempo y alcanzará hasta un mes siguiente al cese en el cargo para el que hubieren sido nombrados. Estas licencias no dan derecho a retribución, pero el tiempo de su duración será computado a efectos de antigüedad en la Empresa.

**Artículo 44.-** La concesión de excedencias se comunicará al solicitante dentro del mes siguiente a la fecha de la solicitud, sin que la Empresa venga obligada a concederlas en número superior al 20 por 100 de la plantilla de cada sector, categoría profesional o especialidad.

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

Artículo 43.- El trabajador que hubiere obtenido excedencia, sea cual fuere el tiempo de ella, podrá solicitar su reintegro en la Empresa con anterioridad al vencimiento de la que hubiere sido concedida.

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

Artículo 44.- Cumplido lo previsto en el párrafo primero del artículo precedente, el empleado que solicite su reintegro tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialidad. A falta de vacante de esta categoría y especialidad, el empleado podrá optar por ocupar la primera vacante que se produzca en las categorías inferiores con el sueldo asignado a cada una de ellas, pasando a ocupar automáticamente la primera vacante que se produzca en la categoría en que se hallaba al pasar a la situación de excedencia.

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

Artículo 45.- El trabajador, con la antigüedad establecida en el artículo 42 y si los recursos del servicio, a juicio de la Empresa, le hicieran posible, tendrá derecho a obtener licencia sin retribución, la que deberá requerirse por escrito y con treinta días de anticipación. Estas licencias serán de catorce días por año y podrán tomarse fraccionadamente.

Artículo 46.- El personal que hubiese de prestar servicio militar obligatorio, o que tuviese que incorporarse en caso de movilización militar, disfrutará de licencia durante el tiempo reglamentario que dure su permanencia en el Ejército, y recibirá el 50 por 100 de la retribución total que hubiese percibido el mes inmediatamente anterior a su incorporación. Si sus obligaciones militares le permitieran realizar su trabajo en la Empresa durante media jornada, al menos, percibirá la totalidad de su retribución. El tiempo de permanencia en filas se computará a los empleados, a todos los efectos de antigüedad, ausencias, etc.

El tiempo que dure la licencia a que se refiere el presente artículo y el tiempo de duración de las excedencias a que se refiere el artículo 43 no se computarán a efectos de las secuencias contenidas en el artículo 17, ya que el tiempo de permanencia en cada nivel, citada en dicho artículo, se refiere a prestación efectiva de servicios.

Artículo 47.- Los trabajadores en situación de excedencia o licencia por razón de desempeño de cargos públicos, o cumplimiento del servicio militar obligatorio, o incorporación por movilización, serán reincorporados en su función y categoría en la Empresa si lo solicitan dentro del mes siguiente a la cesación de su situación, aun cuando no existiera vacante, por aplicación del principio de reserva de plaza contenida en las disposiciones legales vigentes.

SECCION VIII

Ceses y jubilaciones

Artículo 48.- El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito utilizando la vía jerárquica correspondiente, con un mínimo de quince días anteriores al caso pretendido. El superior jerárquico que recibiera el escrito notificarlo devolverá el interesado un duplicado expresando la fecha de su recepción con su firma. El incumplimiento del plazo que en este artículo se señala acarreará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que le correspondiesen, tiempo de vacaciones no disfrutadas y cualesquiera otras gratificaciones variables.

Artículo 49.- Entre los trabajadores en edad próxima a la de su jubilación y la Empresa podrá pactarse, mediante la indemnización correspondiente en cada caso, la jubilación anticipada, entendiéndose que, en caso de llegar a un acuerdo satisfactorio, dichos

trabajadores renuncian a toda actividad laboral en "AEROLINEAS ARGENTINAS", dando por extinguido su contrato de trabajo.

CAPITULO III

De la Jornada Laboral

SECCION I

Jornada ordinaria

Artículo 50.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en invierno y 36 horas en verano, distribuidas de lunes a sábado, salvo en aquellas departamentos que tengan otra distribución pactada con la Empresa, y para los sectores asignados a los servicios del aeropuerto, en los que la jornada se distribuirá durante 6 días a la semana.

La jornada de verano, durante 1985, estará comprendida entre el 10 de Junio y el 15 de Septiembre. En 1986, comenzará el 16 de Junio y terminará el 14 de Septiembre.

Artículo 51.- El personal, atendiendo y recomenando las características particulares de la actividad de "AEROLINEAS ARGENTINAS", se obliga a aceptar las jornadas y horarios de trabajo establecidos por la Empresa, así como sus modificaciones, en función de las necesidades operativas, comerciales, técnicas y, en general, derivadas del servicio, todo ello con sujeción a la legislación vigente.

El trabajo nocturno el que se realiza entre las veintuna y las seis horas de cada día.

Artículo 52.- El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto el comienzo como el final de la misma, el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo y dedicado a él. Por consiguiente, el tiempo dedicado al transporte, acceso, cambio de indumentaria etc., quedan fuera del cómputo de la jornada, se hará público por la Empresa el horario laboral que, con sujeción a lo establecido en el artículo 52 afecte al personal.

En su caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 6 de la Orden de 10 de febrero de 1950 o legislación vigente sobre plus de distancia, referente a la computación del horario de transporte.

Artículo 53.- Las jornadas en que no existan vuelos que atender, o trabajo en el Aeropuerto, la Empresa podrá dedicarlos a perfeccionar los conocimientos del personal, mediante la realización de cursos o prácticos. Estas actividades se efectuarán íntegramente en el mismo Aeropuerto como en las oficinas principales de la Empresa en Madrid, calle de la Princesa nº 12. En las mismas circunstancias, cuando no exista trabajo en el Aeropuerto, el personal se obliga a prestar servicios en el indicado centro de trabajo en Madrid, respetando siempre los derechos académicos y profesionales.

Artículo 54.- Dado que la Empresa presta un servicio público, todo el personal de atención directa a aeronaves y servicios complementarios ligados al vuelo estará obligado a prestar sus trabajos en domingos y días festivos.

Artículo 55.- La jornada fraccionada no podrá interrumpirse, en ningún caso, por tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro. La duración de los periodos de trabajo no podrá ser inferior a dos horas.

Artículo 56.- Los fraccionamientos de jornada estarán comprendidos entre las seis y las veintuna horas, sin que en ningún caso se pueda fraccionar la jornada en los turnos de trabajo que quedan comprendidos entre las veintuna y las seis horas.

Artículo 57.- La Empresa podrá relevar a sus empleados de la asistencia al trabajo, total o parcialmente, en los casos que a continuación se indican, percibiendo el trabajador, en estos supuestos, el sueldo base correspondiente al valor de la hora ordinaria, sin los complementos, plusas o percepciones que le hubieren correspondido si el trabajo se hubiera realizado efectivamente:

- 1.- Cuando la Empresa lo proponga al trabajador y este lo acepte voluntariamente.
- 2.- Cuando la Empresa, por haberse cancelado vuelos programados, regulares o excepcionales, releve al personal de su asistencia al trabajo previniendo dicho decisión con 48 horas mínimas de antelación a la fecha y hora de inicio de los servicios.
- 3.- Los días festivos en que no existan vuelos, a pesar de que dicho día se considere como de trabajo en los horarios que

podrán aprobarse para cada sector o departamento, sin necesidad de preaviso.

No obstante lo señalado en los apartados anteriores, la Empresa podrá determinar los sectores o personas cuya asistencia al trabajo considere necesario, obligados a prestar servicio los empleados afectados, los cuales percibirán los sueldos y complementos que correspondan al trabajo prestado.

**SECCION II**

**Horas extraordinarias**

**Artículo 60.-** "AEROLINEAS ARGENTINAS" y su personal de plantilla de su sucursal para España, teniendo en cuenta las acciones ejercitadas por las autoridades laborales españolas, y guiados por el mismo ánimo de cooperación y colaboración con la legislación vigente, acuerdan mantener una postura de contención eficaz en cuanto a prestar su trabajo en horas extraordinarias, postura motivada y dirigida para la mitigación del paro laboral existente en España. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, además de las definidas en el art. 18 de la O.M. del Ministerio de Trabajo de 1 de Marzo de 1983 (BOE 7-3-83) las que se detallan en los artículos siguientes de este Convenio.

**Artículo 61.-** El trabajo a realizar en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor, hechos imprevistos, demoras de vuelos, casos de emergencia, necesidad por averías, averías de aviones e instalaciones, vuelos especiales y ausencias del personal por cualquier causa, en cuyos casos la aceptación de la realización de horas extraordinarias será obligatoria para el personal, en reconocimiento de la actividad específica que desarrolla AEROLINEAS ARGENTINAS, consistente en la prestación de un servicio público, siempre dentro de los topes que señalan las disposiciones legales de general aplicación.

**Artículo 62.-** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, y en razón de que AEROLINEAS ARGENTINAS presta un servicio público de carácter permanente, siempre que a pesar de las previsiones tomadas exista imposibilidad de relevar al personal, este se obliga a prestar sus servicios a continuación de la jornada normal, hasta que se haya remediado la causa que imposibilitó su relevo y se produzca éste.

**Artículo 63.-** Son horas extraordinarias todas las trabajadas por el personal en exceso sobre la jornada normal establecida para el trabajador afectado, bien sean por continuación ininterrumpida de la jornada laboral, por incorporación previa a ésta, o bien se realicen fuera de dicha jornada.

**SECCION III**

**Descanso Laboral**

**Artículo 64.-** Siguiendo la normativa legal, se declara observable, como mínimo, el descanso laboral obligatorio establecido o por establecer en normas jurídicas referibles a francesas semanales (hoy día y medio ininterrumpido) o domingos, según corresponda, y festivos.

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

Se incorporan al presente Convenio todas las disposiciones sobre jornada, horarios, descansos y horas extraordinarias contenidas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio de 1983, especialmente lo dispuesto en sus artículos 6, 8 y 60.

**Artículo 65.-** Aquellos trabajadores que, por razones de servicio, deban realizar su trabajo en domingo, no lo harán durante dos consecutivos, a cuyo fin deberá, en lo posible, establecerse el turno rotativo precedente. No tendrá la consideración de trabajo en domingo, a los efectos del presente artículo, la continuación de la jornada <sup>trabajada</sup> durante las dos primeras horas del domingo siguiente.

**Artículo 66.-** El trabajo realizado en días festivos que no sean franco semanal se abonará con un recargo del 75 por 100 para todo el personal, teniendo el trabajador derecho a sustituirlo por un día franco, para cuyo goce deberá avisar a la Empresa con diez días de notificación sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar modalidades distintas al respecto.

El trabajo realizado en días festivos por el personal de aeropuerto dentro de su turno normal, no es considerado extraordinario si di-

cho personal difiere de su horario normal en el transcurso de la semana. El trabajo realizado por el personal en el transcurso del día festivo para su descanso semanal se considera extraordinario y se abonará con un recargo del 100 por 100, salvo que haya acuerdo entre Empresa y trabajador para sustituirlo por un día franco compensatorio.

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

**CAPITULO IV**

**De la retribución del trabajo**

**SECCION I**

**Normas generales**

**Artículo 67.-** La retribución del trabajo se hará efectiva a todo el personal de la sucursal para España de AEROLINEAS ARGENTINAS en su lugar de trabajo, mediante talón bancario, y dentro de los cinco últimos días de cada mes natural, en el que haya sido devengado, refiriéndose a la hoja liquidatoria mensual el último día del mes.

**Artículo 68.-** Las horas extraordinarias se abonarán conjuntamente con los haberes mensuales corrientes, y comprenderán las realizadas desde el día 15 del mes anterior hasta el día 14 del mes corriente.

**Artículo 69.-** El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, cuando corresponda, las retribuciones siguientes:

- a) Salario base correspondiente a su nivel, según se indica en el Anexo de este Convenio.
- b) Complementos salariales.
- c) Otras percepciones.

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

**SECCION II**

**Salarios y complementos salariales**

**Artículo 70.-** El personal percibirá un concepto de sueldo el correspondiente al nivel en que se halle encuadrado, de conformidad con el que consta en la nómina mensual de salarios y en el escalafón que se aprueba conjuntamente con este Convenio, y con independencia de su categoría profesional, aumentado en los complementos salariales que correspondan y que para cada caso se establezcan.

**Artículo 71.-** El trabajador percibirá un complemento de antigüedad, consistente en el 1 por 100 del salario base por cada año de servicio en la Empresa.

**Artículo 72.-** Al personal comprendido en este Convenio que escriba conocimientos de idiomas mediante examen realizado por la Empresa a satisfacción, y deba utilizarlos para el desempeño de sus cometidos, se le reconocerá una gratificación mensual de la siguiente cuantía:

- a) Al que pase escritos a mensajes sin tener que hablar el idioma 1.232 pesetas (la Empresa determinará por sectores las personas que, a su juicio, resulten imprescindibles para realizar las tareas mencionadas en este inciso).
- b) Al que hable con fluidez cualquiera de los idiomas, inglés, francés, alemán o italiano 3.512 pesetas.

c) Al que hable con fluidez y escriba correctamente cualquiera de los idiomas inglés, francés, alemán e italiano, 4.072 pesetas.

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

**Artículo 73.** El personal que presta sus servicios en el Aeropuerto de Ezeiza con anterioridad al 1 de enero de 1979, seguirá percibiendo las mismas cantidades que recibía en aquella fecha por el concepto de Plus de Intemperia, con los valores absolutos señalados en cada caso. Estas cantidades no sufrirán en el futuro ninguna modificación, quedando congeladas.

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

**Artículo 74.** El personal que por razones de conveniencia de la Empresa tenga jornada partida durante todo el año percibirá una gratificación mensual de 3.870 pesetas. Todas las horas trabajadas entre las veintinueve horas y las seis se abonarán con un recargo, en concepto de plus nocturno, del 40 por 100 sobre su valor ordinario. Se abonará también con el mismo recargo, y por igual concepto, las horas que se cumplan a partir de las seis, si, concluida la jornada normal, el personal debe continuar en servicio.

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

**Artículo 75.** El personal que desempeñe el puesto de Cajero, o los designados por la Empresa como llevadores de Cajas auxiliares o Revisores de las mismas, percibirán por el concepto de sueldo de Caja, las siguientes compensaciones mensuales:

- a) Cajero principal: 2.076 pesetas.
- b) Cajeros auxiliares y revisores: 1.016 pesetas.

**Artículo 76.** Los trabajadores percibirán, con carácter extraordinario, una gratificación de una mensualidad en cada uno de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, pagados dentro de la primera quincena de los meses de marzo y julio y de los 5 días inmediatamente anteriores al 24 de diciembre, respectivamente.

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

**Artículo 77.** Las horas extraordinarias serán retribuidas con los recargos que a continuación se indican, aplicados sobre valor de la hora ordinaria:

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

- a) Los trabajados a continuación de la jornada normal.
- b) Los trabajados para sustituir a empleados que se encuentran ausentes por vacaciones, enfermedad o cualquiera otra causa, salvo que dicha sustitución coincida con el día de descanso semanal en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 2.a) de este mismo artículo.

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

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

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

**Artículo 78.** Cualquier caso análogo no previsto, a cuya calificación pudiera dar lugar a dudas sobre la aplicación de los criterios determinantes de la compensación de las horas extraordinarias para su inclusión en cualquiera de los apartados señalados en el artículo anterior, se interpretará y resolverá en el sentido de aplicar el concepto económico más favorable al trabajador.

**Artículo 79.** A las horas extraordinarias solamente se les podrá aplicar el concepto definido de un sueldo que preceda. Por consiguiente, cada uno de los consignados son exclusivos y excluyentes de los demás, sin que exista posibilidad alguna acumulativa.

**Artículo 80.** A fin de no coartar la decisión de las partes, y para aquellos casos en que mutuo y recíprocamente lo consideren más conveniente, la Empresa y el trabajador podrán concertar por escrito la compensación de horas extraordinarias trabajadas por días completos libres para el trabajador que hubiera prestado aquellos. Se establece únicamente como limitación a observar inexcusablemente en estos casos, la de que la proporcionalidad en la compensación habrá de ser como mínimo la siguiente:

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

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

### SECCION III

#### Otras percepciones

**Artículo 81.** Se considerarán otras percepciones las siguientes:

- a) Dietas
- b) Compensación por comidas.
- c) Compensación por uso vehículo propio.

**Artículo 82.** Los desplazamientos fuera del lugar de residencia habitual del trabajador por razón de comisión de servicio, habrán de ser compensados, abonándose la cantidad reglamentariamente establecida y que recibe el nombre de dieta.

**Artículo 83.** A los efectos del cálculo de la compensación de gastos que implica, la dieta diaria se desglosará:

- a) 90 por 100 para alojamiento y desayuno.
- b) 25 por 100 para el almuerzo.
- c) 25 por 100 para la cena.

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

**Artículo 84.** El personal que sea requerido por la Empresa para trasladarse a prestar servicio eventualmente fuera del lugar de residencia, a más de 50 kilómetros, percibirá en concepto de dietas las cantidades que se fijan a continuación, con efectos a partir del 1 de Mayo de 1985:

- a) Dietas nacionales: 7.350 \$ pesetas diarias.
- b) Dietas extranjeras: Las que rijan en la Empresa, en su momento, en el país donde la misión se cumple.

**Artículo 85.** El personal que sea desplazado fuera de su base, sin misión específica a bordo, para reparación de aviones, o atención en tierra a los aviones o pasajeros y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta que la Empresa tenga establecida para cada uno de los países donde la comisión se cumple, según la categoría, si esta misión se cumple en territorio extranjero. Cuando el desplazamiento se efectúe en otro medio que no sea el avión, a más de 30 kilómetros del centro de trabajo, será también de aplicación lo indicado anteriormente, y la Empresa abonará, además, los gastos de desplazamiento.

**Artículo 86.** La Empresa proveerá al personal en comisión de servicio fuera de su asiento habitual, del transporte que considere

re necesario para realizar su desplazamiento. Cuando el transporte se efectúe en avión, lo será con espacio en firma.

**Artículo 87.-** Las dietas del personal que debe desplazarse deberán abonarse anticipadamente en cuantía que cubra previsoriamente los días de desplazamiento calculados, más un 25 por 100. El personal, a su regreso, procederá de inmediato a efectuar la liquidación correspondiente de la provisión de fondos recibida.

**Artículo 88.-** La Empresa abonará una cantidad en concepto de comidas a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de su jornada o por realización de turnos especiales, de conformidad con las condiciones que se fijan en este artículo. La contribución de la Empresa para almuerzos y cenas se fija en la cantidad de 750 Ptas. con efectos a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

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

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

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

Procederá el pago del desayuno, cuando el personal esté prestando servicios o los finalice a las siete horas y se comience su trabajo a la hora citada. En los turnos de trabajo en que preceda al pago del desayuno, se abonará la cantidad de 150 Ptas.

El abono de comidas para el personal del Aeropuerto, procederá en las siguientes casos:

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

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

- a) Desayuno: Entre las siete y las nueve horas.
- b) Almuerzos: Entre las trece y las quince horas.
- c) Cenas: Entre las veinte y las veintidós horas.

El personal efectuará las comidas en forma rotativa y por turnos de manera que en ningún momento se perjudique el servicio o se produzca un abandono del sector correspondiente.

El personal afectado a los sectores del aeropuerto que está prestando servicio a las 2 horas y previa continuación, al menos, hasta las 6 h., percibirá la cantidad de 150 Ptas. en concepto de ayuno para café, en cada una de las jornadas en las que se dé el supuesto indicado.

Las cantidades señaladas anteriormente serán objeto de revisión anual, con efectos a partir del 1 de enero de 1986, en función de las variaciones experimentadas durante el año anterior por el Índice de Precios al Consumo general para toda España publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

**Artículo 89.-** Al personal en comisión de servicio, fuera de su domicilio habitual, que posea vehículo propio y lo utilice para su desplazamiento a requerimiento de la Empresa, percibirá de ésta en concepto de compensación por uso de vehículo propio, el importe del 40 por 100 del valor de un litro de gasolina súper (96 octanos) por kilómetro recorrido.

**Artículo 90.-** Al personal de Promotores que disponga de vehículo propio y sea requerido por la Empresa para utilizarlo en sus

desplazamientos diarios dentro del radio de acción de su domicilio habitual, la Empresa le abonará 200 litros de gasolina súper 96 octanos, mensualmente.

**Artículo 91.-** La Empresa facilitará al personal que preste sus servicios en el Aeropuerto medios de transporte al centro de trabajo y viceversa, tanto para el comienzo como para el término del horario de trabajo. Los puntos de partida, ruta, paradas intermedias, llegadas y horarios de todo ello habrán de establecerse con cumplimiento de las Ordenes de 10 de Febrero de 1954 y 4 de Junio del mismo año, sobre plus de distancia y transporte.

Entre las cero y las siete horas, el personal deberá ser trasladado, desde o hasta su domicilio. Sin embargo, la Empresa podrá optar por abonar al personal el importe equivalente al coste de un taxi.

No obstante lo anterior, al personal que presta sus servicios en el Aeropuerto, y que se desplace por sus propios medios, percibirá mensualmente, en concepto de compensación, el importe de 100 litros de gasolina súper de 96 octanos, teniéndose así por cumplida la obligación de la Empresa de proveer transporte. El personal que preste sus servicios en la ciudad percibirá mensualmente, por este mismo concepto, el importe de 50 litros de idéntica clase de gasolina, teniéndose por cumplida la misma obligación, en su caso.

#### CAPITULO V

##### De la seguridad e higiene en el trabajo

**Artículo 92.-** La Empresa mantendrá los ambientes y lugares de trabajo, así como el material para efectuar el mismo, en las debidas condiciones de seguridad e higiene, recogiendo el efecto cuantía informaciones sean necesarias o convenientes para la consecución de tal propósito; las cuales se canalizarán a través del Comité de Empresa.

**Artículo 93.-** Serán de observancia general por la Empresa cuantas disposiciones generales, provinciales y locales se hallen vigentes y afecten a los centros de trabajo de la Empresa en España, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

#### CAPITULO VI

##### De la provisión y bienestar social.

**Artículo 94.-** De conformidad con las disposiciones vigentes en el régimen respectivo de 1 de enero de 1967, se abonarán las prestaciones familiares establecidas en el mismo y en la cuantía que corresponda según la situación de cada trabajador, consolidándose el punto a razón de 340 pesetas con 40 céntimos para aquellos trabajadores que revistiesen en plantilla en la fecha indicada, y aplicándose al resto al sistema de plusas de cargas familiares.

**Artículo 95.-** Se mantendrá el actual seguro de asistencia sanitaria concertado con una Entidad dedicada a la especialidad, incluyendo en la póliza la prestación en caso de accidentes de tráfico.

**Artículo 96.-** La Empresa se obliga a mantener a su cargo con el Ministerio de Loretos u otra Entidad aseguradora de similares condiciones, una póliza de seguro para cada trabajador que cubra las indemnizaciones que procedan para los casos enumerados a continuación:

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

**Artículo 97.-** Con el fin de disminuir las contingencias que se derivan de accidentes de trabajo, la Empresa continuará participando en la contratación del seguro con OGEESA para todos sus empleados, garantizándoseles una indemnización por muerte o invalidez hasta veinte sueldos de la categoría que el trabajador posea en el momento de contratar la póliza, entendiéndose para el caso de muerte salario base, y un porcentaje a determinar con la producción correspondiente para el caso de invalidez. Este seguro será complementario del obligatorio vigente y del señalado en los referidos párrafos anteriores.

**Artículo 98.-** El personal afectado por el presente Convenio, en uso de su licencia anual, tendrá derecho a utilizar, durante el período de validez normal de los respectivos billetes, que a efectos de viaje se fija en un año, las franquicias de pasaje que se mencionan en los párrafos siguientes y en las condiciones que también se indican.



a) Con una antigüedad de uno a cinco años, los beneficiarios podrán utilizar los servicios de la red interaeropos. A partir de los cinco años de antigüedad las franquicias se aplicarán a toda la red empresarial. En lo que hace a la red doméstica de AEROLINEAS ARGENTINAS, estos servicios podrán ser utilizados con un año de antigüedad.

b) A los fines de aplicación del presente régimen, se entiende por grupo familiar al constituido por cónyuge, persona con la que el empleado convive maritalmente (lo que se acreditará con certificación suficiente emitida por el Ayuntamiento del lugar de residencia), hijos, hijastros y padres. La franquicia se extenderá a un hermano para el caso del personal soltero o viudo que no conviva con otra persona en las condiciones antes señaladas.

c) Los miembros del grupo familiar a quienes corresponda viajar en las condiciones establecidas en este régimen podrán realizar el viaje sin el titular y sin que este pierda su derecho a hacer uso del mismo con posterioridad, dentro del plazo de validez del billete.

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

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

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

Cualquier cuestión relacionada con la concesión de billetes de pasaje en uso de licencia no considerada en el presente artículo será resuelta según lo establecido en el Reglamento de franquicias de Pasajes de Casa Central.

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

Todo empleado que desee utilizar, fuera de su período de vacaciones anuales, las franquicias de convenios interlineales o billetes obtenidos mediante el uso de la Resolución IATA 708, deberá obligarse a notificar a la empresa, por escrito, y a través de sus Jefes, la fecha de iniciación de su viaje, y a devolver los pasajes o tramos no utilizados.

El personal jubilado gozará de las mismas franquicias que en todo momento le sean reconocidas en el Reglamento de franquicias de Pasajes de Casa Central.

**Artículo 98.-** El aumento salarial pactado para 1985 en el presente Convenio ha sido del 7,5 %, aplicable sobre los salarios vigentes al 31-12-1984 y revisable de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Económico y Social (AES), Título II, Acuerdo Interconfederal, art. 4, publicado en el BOE de 10-10-1984.

En Enero de 1985, se revisarán los salarios pactados en este Convenio, de conformidad con lo dispuesto por el art. 3 del Acuerdo Interconfederal antes señalado.

**Artículo 100.-** El crédito de horas mensuales reconocido a los miembros del Comité de Empresa por el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores podrá acumularse en las condiciones de dicho artículo.

#### ANEXO AL VII CONVENIO COLECTIVO DE AEROLINEAS ARGENTINAS

NIVEL	FUNCIONES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDOS
Botones	Botones	Botones	38.997
1	Auxiliar	Oficial 2ª	91.441
2	Auxiliar Especialista	Oficial 1ª	102.948
3	Empleado	Oficial 1ª	111.830

NIVEL	FUNCIONES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDOS
4	-a Empleado Especialista -b Empleado Especialista	Jefe de 3ª	127.592 130.968
5	Supervisor/Promotor	Jefe de 2ª	134.221
6	Jefatura de 5ª	Jefe de 1ª	144.979
7	Jefatura de 4ª	Jefe de 1ª	197.141
8	Jefatura de 3ª	Jefe de 1ª	207.849
9	Jefatura de 2ª	Jefe de 1ª	214.279
10	Jefatura de 1ª	Jefe de 1ª	227.412

#### NOTAS EXPLICATIVAS

1. Todas las funciones indicadas son meramente enunciativas-descriptivas. La Compañía no está obligada a tener cubiertas todas las plazas descriptas.
2. Los sueldos se expresan en pesetas mensuales. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán según lo establecido en los artículos respectivos.
3. Las categorías profesionales son las mismas que actualmente se atribuyen a cada empleado, que se mantienen a título personal, con independencia de la función.
4. Las funciones a desarrollar por cada empleado son las mismas que actualmente vienen desarrollando, con independencia de la categoría profesional.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**21037** ORDEN de 30 de septiembre de 1985 por la que se incluye a la Empresa «Teltronic, Sociedad Anónima», dentro del sector industrial de fabricación de electrónica e informática, declarado de interés preferente por el Real Decreto 162/1985, de 23 de enero.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 162/1985, de 23 de enero declara de interés preferente el sector industrial de fabricación de Electrónica e Informática, y establece determinados beneficios a conceder a las Empresas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 4.º

La Empresa «Teltronic, Sociedad Anónima», ha solicitado ser declarada de interés preferente, y que le sean concedidos los beneficios que establece el citado Real Decreto en su artículo 5.º, apartados 1. 3A y 3B y artículo 6.º

Visto el proyecto presentado por la citada Empresa con fecha 3 de junio de 1985, y considerando que el proyecto cumple los objetivos fijados en el apartado 2.º del artículo 4.º del Real Decreto 162/1985, de 23 de enero, procede resolver la solicitud presentada por dicha Empresa.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Electrónica e Informática,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se declara a la Empresa «Teltronic, Sociedad Anónima», incluida dentro del sector industrial de fabricación de electrónica e informática, declarado de interés preferente por el Real Decreto 162/1985, de 23 de enero, siéndole, por consiguiente, de aplicación los beneficios establecidos en el artículo 5.º, apartados 1. 3A y 3B, y artículo 6.º de dicho Real Decreto.

Segundo.-Esta declaración se entenderá aplicable al proyecto presentado por la Empresa con fecha 3 de junio de 1985.

Tercero.-En caso de incumplimiento de las condiciones establecidas, el Consejo de Ministros podrá privar a las Empresas de los beneficios concedidos, incluso con carácter retroactivo, si el incumplimiento fuera grave.

Cuarto.-A partir de la fecha de la adhesión de España a las Comunidades Europeas, será de aplicación lo que proceda en base a la disposición adicional del Real Decreto 162/1985, de 23 de enero.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 30 de septiembre de 1985.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Eduardo Santos Andrés.

Ilmo. Sr. Director general de Electrónica e Informática.