

21914 RESOLUCION de 16 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del X Convenio Colectivo de «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.

Visto el texto del X Convenio Colectivo de «Iberia, Líneas Aéreas de España», y su personal de tierra, que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 16 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

X CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-

El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio español peninsular, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

Artículo 2.-

Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior.

Artículo 3.-

El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra que preste sus servicios en IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A., estructurándose el mismo en tres partes, que regularán respectivamente las condiciones de los trabajadores fijos de actividad continuada, la primera parte; la de los fijos discontinuos, la segunda parte; y la de los trabajadores con contrato temporal, la tercera parte.

El presente Capítulo I de Disposiciones Generales y el Capítulo II que regula la Participación serán comunes para los tres grupos de trabajadores anteriormente indicados.

Artículo 4.-

Las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, en teniendo por tales y a los solos efectos de este Convenio los puestos de Subdirector o rango superior, dentro de la organización de la Compañía, quedan excluidos del presente Convenio, excepto que pertenezcan a cualquier grupo laboral regulado en el mismo, en cuyo caso les será de aplicación las normas que correspondan a su categoría, con independencia de los específicos que como Directivos establece la Dirección, mientras realicen las funciones inherentes a tales cargos.

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas específicas de cada País. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este Convenio salvo en aquellas materias que hayan sido regidas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los Capítulos de Retribuciones, Horas Extraordinarias y Jornada.

Artículo 5.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1986, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia — hasta el 31 de Diciembre de 1986. Las cuantías de estos conceptos que regirán para 1987, deberán negociarse y tendrán vigencia de 1 de Enero de 1987. La vigencia del resto de la normativa será hasta el 31 de Diciembre de 1987 y será prorrogable por la tónica por períodos de 12 meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 6.-

Siendo IBERIA una Empresa de servicio público de transporte, está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes. En

consecuencia los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a colaborar en lograr los objetivos anteriores, adoptando la actitud adecuada a estos fines.

A estos efectos se elaborarán los "Manuales de Actitud de Servicio" en función de los puestos de trabajo.

Artículo 7.-

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Artículo 8.-

El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 9.-

Cuando mejoras económicas se establecieran en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado hubiese ya otorgadas la Compañía. Análogamente, servirán para absorber las que pudiesen establecerse por disposiciones legales en el futuro.

Queda excluida de esta compensación la gratificación por vacaciones que viene percibiendo el personal administrativo que formaba parte de la plantilla de la Compañía el 1 de Abril de 1965, en tanto en cuanto no considere la Dirección — necesario que utilice uniforme, que sería costeado por la Compañía, y los complementos por plus de cargas familiares concedidos hasta el 1 de Enero de 1970. Tampoco serán absorbibles en estos complementos las bonificaciones concedidas — como protección a la familia por la Seguridad Social, en favor de las familias numerosas.

Igualmente, quedan excluidas en las cuantías fijadas al 31.12.79 las cantidades que, en concepto de gratificación, vienen percibiendo los trabajadores a quienes se aplicó la conversión del extinguido I.R.T.P. y en los términos fijados en el escrito referencia 30.301/GG/121, que la Dirección de Relaciones Industriales dirigió a todos y cada uno de los afectados el 30 de Marzo de 1979.

CAPÍTULO II

PARTICIPACION

Artículo 10.-

Teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en materia de Participación Sindical por la normativa legal vigente, ambas partes están de acuerdo en que el contenido del presente capítulo debe adaptarse a la misma. Por tanto en el plazo de 2 meses se negociará por los firmantes del Convenio la nueva redacción del Capítulo de Participación que anulará y sustituirá al articulado que se refleja a continuación.

Artículo 11.-

La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, en los términos preceptuados en el Capítulo II, artículo 2º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A.

Artículo 12.-

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

Artículo 13.-

Se reconocen las Secciones Sindicales que cumplen los requisitos que a continuación se indican, y las garantías de los Delegados y funciones que se desarrollarán.

a) Se reconocen las Secciones Sindicales de los Sindicatos y Asociaciones Sindicales legalmente constituidos, con representación real en el seno de la Empresa. Se considerará que exista esta representación cuando posean en los Centros de Trabajo de más de 1.000 trabajadores, un grado de afiliación superior al 10% del censo, o el 20% de uno de los Colegios Electorales del mismo, lo que deberá acreditarse fehacientemente.

Se mantiene, por tanto, la actual situación en cuanto a Centros de Trabajo, Delegados Sindicales por Centro y procedimiento para el reconocimiento de éstos. Sin perjuicio de lo anterior y a los efectos de reconocimiento, Garantías y Funciones de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales que se reconozcan en este Capítulo, se reconocen los Centros de Trabajo de Málaga, Palma de Mallorca, Las Palmas y Tenerife, siempre que cumplan con los requisitos de afiliación de terminados en el primer párrafo de este punto.

b) Se mantiene la situación actual en cuanto a Delegados Sindicales a nivel nacional.

La distribución de estos Delegados Nacionales se mantendrá proporcional al grado real de representatividad acreditado a través de las elecciones correspondientes, tanto generales como parciales, con arreglo al siguiente criterio:

- Todo Sindicato o Asociación Sindical que obtenga un mínimo de 15 Representantes de los Trabajadores, tendrá derecho al reconocimiento de un Delegado Sindical a nivel nacional.

- El resto de los Delegados Sindicales nacionales, hasta completar un total de 18, se distribuirá entre los diferentes Sindicatos y Asociaciones Sindicales en forma proporcional al exceso sobre 15 Representantes obtenidos por cada uno de ellos.

No obstante lo anterior, y hasta tanto se celebren elecciones para elegir Representantes de los Trabajadores, la distribución de Delegados Sindicales a nivel nacional permanecerá como en la actualidad.

En todo caso, el número de 18 Delegados a nivel nacional permanecerá inalterable.

c) Garantías de los Delegados Sindicales:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la Sección Sindical correspondiente.
2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al cese en su cargo, salvo el caso de destitución por causas sindicales, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. Disponer de hasta un máximo de 40 horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los distintos Delegados Sindicales a nivel nacional se podrán acumular en uno o varios de estos, sin rebasar el límite máximo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de Delegado de Sección Sindical y Representante de los Trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos.
5. Disponer de hasta 15 días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo.
6. En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical Legalizada, se tendrán derecho a una acreditación por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la acreditación forzosa.
7. A petición de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa descontará la cuota sindical por administración a todo trabajador afiliado a dicha Sección Sindical, que así lo solicite.
8. Disponer de tabloneros de anuncio, distintos de los del Comité, en lugares adecuados para fijar comunicaciones sindicales. Estas publicaciones irán conformadas con el sello o firma de la Sección o Delegado responsable de la misma informando a la Empresa.
9. La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, un local adecuado al número de las mismas, en todos los Centros de más de 1.000 trabajadores. El local se utilizará para que los Delegados Sindicales ejerzan las funciones correspondientes, según los criterios que establezcan entre sí las diversas Secciones Sindicales.
10. En todo caso, los Delegados Sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

d) Funciones:

1. Canalizar las relaciones entre el Sindicato y la Empresa.

La Empresa considerará conjuntamente con la Sección Sindical la problemática laboral general de la Compañía y, en concreto, aquellas materias que afecten específicamente a la problemática laboral de sus afiliados en el ámbito de la Compañía.

2. Los miembros de las Secciones Sindicales tendrán derecho a reunirse en los locales facilitados por la Empresa para tal fin, fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Empresa.

Artículo 14.-

Se reconocen, a nivel nacional, los Sindicatos y Asociaciones Sindicales legalmente constituidos que hayan obtenido o obtengan a nivel global de Empresa un mínimo del 1% de los miembros de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal, en las elecciones para Representantes de los Trabajadores.

Artículo 15.-

Se reconoce el Comité de Empresa con las garantías de sus miembros y funciones que se desarrollan:

- a) Se reconoce al Comité de Empresa como el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El Comité de Empresa estará compuesto por 50 miembros nombrados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y distribuidos proporcionalmente al número de Representantes de cada candidatura o Sección Sindical, procurando que en dicha distribución estén representados todos los Comités de Centro.

El Comité de Empresa designará de entre sus componentes, una Comisión Permanente compuesta, como máximo, por 12 miembros.

b) Garantías de los Miembros del Comité de Empresa:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité de Empresa.
2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. No se computarán dentro de las 40 horas las dedicadas a reuniones convocadas por la Compañía. Este mismo tratamiento se aplicará para las reuniones programadas del Comité de Empresa y de su Comisión Permanente.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa tendrán dedicación exclusiva a sus cargos durante el mandato de los mismos.

5. La Empresa facilitará al Comité de Empresa los mismos medios materiales de que, en general, goza en la actualidad.

c) Funciones:

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

Artículo 16.- Información al Comité de Empresa:

a) Información al menos trimestral:

Horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones (normales, festivas y nocturnas).

En esta materia, a los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal, en su caso, se entregarán desglosadas por:

1. Centros de Trabajo y Unidades o Departamentos.
2. Número de horas normales, festivas y nocturnas.

En aquellos Centros de Trabajo donde se elaboren estadísticas de horas desglosadas por grupos laborales y categorías, se facilitarán al Comité correspondiente. Si se generalizase esta información a nivel nacional se facilitará también al Comité de Empresa.

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.

b) Información trimestral:

Evolución general del sector, y en especial aquella información relacionada con la Empresa.

Situación de plantillas desglosadas por:

1. Grupos Laborales y categorías.
2. Distribución por Centros de Trabajo.
3. Probable evolución del empleo en la Compañía.

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.

Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y despidos y relación estadística de las mismas.

c) Información anual:

Documentación que se entrega en la Junta General de Accionistas.

Planes de formación profesional.

Programas de producción.

d) Información general sobre el Plan Cuatrienal (al menos anual).

e) Información coyuntural:

Información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Artículo 17.- Información a las Secciones Sindicales:

Las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deca poner a disposición del Comité de Empresa, según se ha expuesto en el artículo anterior.

Asimismo, recibirán información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y acerca de las sanciones y despidos que afecten a sus afiliados, a petición de las respectivas Secciones.

Artículo 18.-

Los Representantes de los Trabajadores y Delegados de las Secciones Sindicales, se comprometen a guardar en cada caso la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Artículo 19.-

Se mantienen las 40 horas mensuales de crédito para los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, a nivel global. No obstante, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de garantía de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal a nivel de Empresa por Sindicatos o candidaturas, respetando para cada miembro de los Comités de Centro o Delegados de Personal el número de horas que se establece en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Sindicatos o las candidaturas a que pertenecían los Representantes de los Trabajadores o Delegados de Personal que verán incrementado su número de horas comunicarán a la Dirección el nombre y apellidos de estos últimos y de aquellos que ven disminuido su crédito de horas. Esta notificación deberá hacerse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la acumulación, y abarcará períodos de meses completos.

Artículo 20.-

Dentro de cada Comité de Centro, los miembros de una misma candidatura podrán distribuirse entre sí las horas que les correspondan según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en acto el acuerdo por el que se realice tal distribución. El sistema de comunicación y período de duración de esta distribución será idéntico al reflejado en el artículo anterior.

Artículo 21.-

Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la Representación de la Dirección, en cada Centro de Trabajo, sin que compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del cupo mensual de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 22.-

Los Secretarios de los Comités de Centro que a continuación se relacionan dispondrán de un crédito adicional de 40 horas mensuales:

- A.Z.I. (Antigua Zona Industrial).
- N.Z.I. (La Marina).
- Aeropuerto de Barajas.
- Madrid-Ciudad.
- Barcelona.
- Palma de Mallorca.
- Málaga.
- Las Palmas.
- Tenerife.

Artículo 23.-

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los Representantes legales de los trabajadores o el Comité de Centro, del Centro de Trabajo de que se trate, deberán ser aprobados por la Autoridad Laboral competente en cada caso.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de Trabajo, la aceptación por parte de los Representantes de los Trabajadores corresponderá al Comité de Empresa. Asimismo, si no fuesen aceptadas deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente.

Se entiende por modificaciones sustanciales, entre otras, las relativas a jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de recuperación y sistemas de trabajo y rendimiento.

Artículo 24.-

La movilidad funcional entre Centros, de una misma localidad, se regulará mediante acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección. Si no se produjese tal acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25.-

Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, funcionará en el seno de la Empresa, una Comisión Mixta compuesta por igual número de Representantes de la Empresa y de los Trabajadores, en número de 6 por cada parte.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigencia, interpretación o aplicación del Convenio.

La Comisión Mixta podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

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

Artículo 26.-

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de los Planes de Compañía, que se reunirá mensualmente, participando por una parte el Comité de Dirección y por otra la Representación Sindical con implantación en el seno de la Empresa, que sea signataria del presente Convenio Colectivo.

La participación de la Representación Sindical estará compuesta por tres Representantes de U.G.T. y tres Representantes de C.C.OO.

Artículo 27.-

Se crea una Comisión de Jornadas y Turnos con carácter ejecutivo y paritario, compuesta por Representantes de la Dirección y de los Sindicatos firmantes del X Convenio Colectivo, cuyas finalidades serán las siguientes:

a) Información y Control

- De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad para cada Unidad.
- Número de Departamentos o Servicios afectados.
- Número de personas afectadas.
- Aeropuertos en que se realiza el turno de "madrugue" y trabajadores afectados.
- Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.
- Del cumplimiento del Acuerdo.
- De los cambios de turno realizados.
- De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad.
- Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.
- De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad.
- Horarios adicionales.

b) Aprobación

- De las exclusiones de realización del turno de "madrugue" por causas justificadas que impidan tal realización.
- De los criterios y condiciones que permitan la implantación de turnos de "madrugue" en colectivos no sujetos a disponibilidad.
- De las modificaciones de los turnos básicos en Aeropuertos y Zonas Industriales.
- De las modificaciones de jornada y de todos los acuerdos sobre disponibilidad, en aplicación de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 17.

Artículo 28.-

La Dirección de la Compañía facilitará información periódica a los Representantes de los Trabajadores, en materia de seguimiento de la situación económica de la Empresa. Dicha información contendrá los datos de la cuenta de resultados, balance, control presupuestario y todas aquellas cifras que tengan relación con el déficit derivado de la condición de servicio público.

Artículo 29.-

La Dirección dará formación en el Método MAY, a una Representación restringida de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

PRIMERA PARTE**REGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES****FIJOS DE ACTIVIDAD CONTINUADA****CAPITULO III****CLASIFICACION PROFESIONAL****Artículo 30.-**

La normativa sobre Clasificación Profesional que se contiene en el presente capítulo tendrá vigencia limitada a la fecha en que se aprueben por las partes y entren en aplicación los respectivos nuevos ordenamientos de clasificación profesional de los distintos grupos profesionales, en cuyo momento, y con la eficacia retroactiva que en cada caso se establezca, quedará nula y sin efecto alguno, siendo sustituida íntegramente por las normas que se pacten de concreta aplicación a cada uno de dichos grupos profesionales.

Igual sucederá con las funciones y definiciones de cada uno de los grupos laborales y categorías profesionales, que anularán y dejarán sin efecto las provenientes de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 4 de Julio de 1947 y, en su caso, las contenidas en Convenios Colectivos precedentes.

Artículo 31.-

El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos de Grado Superior y asimilados.
- b) Técnicos de Grado Medio y asimilados.
- c) Técnicos Auxiliares.
- d) Cuerpo Superior Administrativo.
- e) Cuerpo General Administrativo.
- f) Especialistas.
- g) Operadores.
- h) Personal de Servicios Auxiliares.

A los efectos económicos, a cada categoría o nivel de los que se enuncian en cada grupo corresponde el nivel de la escala salarial que figura al margen.

Grupo a) Técnicos de Grado Superior y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

- | | |
|----|--|
| 24 | Técnico de Grado Superior de 1ª. "A" y asimilados. |
| 23 | Técnico de Grado Superior de 1ª. "B" y asimilados. |
| 22 | Técnico de Grado Superior de 1ª. "C" y asimilados. |
| 21 | Técnico de Grado Superior de 2ª. "A" y asimilados. |
| 20 | Técnico de Grado Superior de 2ª. "B" y asimilados. |
| 19 | Técnico de Grado Superior de 2ª. "C" y asimilados. |
| 18 | Técnico de Grado Superior de 3ª. "A" y asimilados. |
| 17 | Técnico de Grado Superior de 3ª. "B" y asimilados. |
| 16 | Técnico de Grado Superior de 4ª. y asimilados. |
| 15 | Técnico de Grado Superior de 5ª. y asimilados. |
| 14 | Técnico de Grado Superior de Entrada y asimilados. |

Grupo b) Técnicos de Grado Medio y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

- 15 Técnico de Grado Medio de 1a. y asimilados.
- 14 Técnico de Grado Medio de 2a. y asimilados.
- 13 Técnico de Grado Medio de 3a. y asimilados.
- 12 Técnico de Grado Medio de 4a. y asimilados.
- 11 Técnico de Grado Medio de 5a. y asimilados.
- 10 Técnico de Grado Medio de 6a. y asimilados.
- 9 Técnico de Grado Medio de Entrada y asimilados.

Grupo c) Técnicos Auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías o niveles, en su caso:

Nivel

- 13 Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 1a.
- 12 Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 2a.
- 11 Técnico de Organización, Planificación y Control de 1a.
- 9 Técnico de Organización, Planificación y Control de 2a.

Nivel

- 8 Técnico de Organización, Planificación y Control de 3a.
- 13 Maestro Jefe de Grado 1a.
- 12 Maestro Jefe de Grado 2a.
- 11 Maestro Jefe de Grado 3a.
- 13 Técnico Aeronáutico de Grado 1a.
- 12 Técnico Aeronáutico de Grado 2a.
- 11 Técnico Aeronáutico de Grado 3a.
- 12 Técnico Supervisor de Proceso de Datos.
- 11 Técnico de Proceso de Datos de 1a.
- 10 Técnico de Proceso de Datos de 2a.
- 9 Especialista de Proceso de Datos de 1a.
- 8 Especialista de Proceso de Datos de 2a.
- 12 Técnico Encargado de Operaciones.
- 11 Técnico de Operaciones de 1a.
- 9 Técnico de Operaciones de 2a.
- 8 Técnico de Operaciones de 3a.
- 11 Técnico Jefe de Comunicaciones.
- 9 Técnico de Comunicaciones.
- 11 Delinante y Dibujante Projectista Jefe.
- 10 Delinante y Dibujante Projectista.
- 8 Delinante y Dibujante de 1a.
- 7 Delinante y Dibujante de 2a.
- 5 Delinante y Dibujante de 3a.

Grupo d) Cuerpo Superior Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

- 13 Jefe Superior de Administración Grado 1a.
- 12 Jefe Superior de Administración Grado 2a.
- 11 Jefe Superior de Administración Grado 3a.
- 10 Jefe Superior de Administración Grado 4a.

Grupo e) Cuerpo General Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

- 9 Jefe de 1a. Administrativo.
- 8 Jefe de 2a. Administrativo.
- 7 Oficial de 1a. Administrativo.
- 5 Oficial de 2a. Administrativo.
- 3 Oficial de 3a. Administrativo.

Grupo f) Especialistas; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

- 5 Jefe de Sección Especialista.
- 8 Jefe de Equipo Especialista.
- 7 Oficial de 1a. Especialista.
- 5 Oficial de 2a. Especialista.
- 3 Oficial de 3a. Especialista.

Grupo g) Operadores; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

- 11 Operador Jefe de Proceso de Datos.
- 10 Supervisor de Operadores de Proceso de Datos.
- 7 Operador Proceso de Datos de 1a.
- 6 Operador Proceso de Datos de 2a.
- 10 Jefe Turno de Transcripción de Datos.
- 8 Monitor de Transcripción de Datos.
- 7 Transcriptor de Datos de 1a.
- 5 Transcriptor de Datos de 2a.
- 3 Transcriptor de Datos de 3a.
- 8 Operador Jefe de Comunicaciones (Radio y Telegrafía).
- 7 Operador de Telegrafía y/o Radio de 1a.
- 6 Operador de Telegrafía y/o Radio de 2a.

Nivel

- 5 Operador de Telegrafía y/o Radio de Entrada.
- 7 Operador de Fonía Jefe.
- 6 Operador de Fonía de 1a.
- 5 Operador de Fonía de 2a.
- 3 Operador de Fonía de Entrada.
- 9 Realizador Jefe Medios Audiovisuales.
- 8 Realizador Medios Audiovisuales.
- 7 Operador Jefe Medios Audiovisuales.
- 6 Ayudante Realización Medios Audiovisuales.
- 5 Operador Medios Audiovisuales.
- 4 Operador Entrada Medios Audiovisuales.

Grupo h) Personal Servicios Auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Auxiliares Especialistas:

Nivel

- 8 Jefe de Almacenes.
- 6 Jefe de Almacén.
- 7 Supervisor Jefe Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas.
- 5 Supervisor Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas.
- 6 Jefe de Vigilancia.

Auxiliares:

Nivel

- 5 Oficial "A" Almacenero.
- 3 Oficial "B" Almacenero.
- 4 Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1a.
- 2 Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a.

Nivel

- 2 Mozo (Tráfico, Material, Mayordomía, etc.).
- 1 Mozo de Entrada.
- 3 Encargado Limpieza y Preparación.
- 2 Limpiador-Preparador.
- 1 Limpiador-Preparador de Entrada.
- 4 Jefe Turno Vigilancia.
- 3 Guarda Vigilante.
- 2 Guarda Vigilante de Entrada.
- 3 Conserje.
- 2 Ordenanza.
- 1 Ordenanza de Entrada.

Artículo 32.-

A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de Grado Medio los siguientes:

- Ingeniero Técnico, Ayudante de Meteorología, Arquitecto Técnico, Asistente Social, Ayudante Técnico Sanitario, Profesor Mercantil, Técnico de Turismo, Graduado Social, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación reconocida en la Compañía.

Artículo 33.-

La Dirección de la Compañía, por libre decisión, podrá asimilar a categorías de Técnicos de Grado Superior o Técnicos de Grado Medio al personal que no posea titulación, pero ocupe puestos de relieve e importancia.

Para llevar a efecto esta asimilación, será necesario una antigüedad en la Compañía de diez años, en ambos casos.

Para consolidar esta asimilación, se precisará el transcurso de dos años, para cualquiera de las dos categorías. La Dirección podrá durante este período rescindir o anular la asimilación.

Desde la iniciación del proceso de asimilación hasta la confirmación, la persona contará como gratificación la diferencia económica entre la categoría que oficialmente tiene reconocida y la propuesta. Confirmada la asimilación, se cotizará a la Seguridad Social Complementaria por la categoría de asimilación. Hasta ese momento se mantendrá la cotización por su categoría de origen.

La exigencia de dos años para consolidar la asimilación empezará a contar desde el momento en que la Dirección lo autorice, sin carácter retroactivo en ningún caso.

Como excepción, la Compañía podrá ingresar en los grupos de Técnicos de Grado Medio y Superior, como asimilados, hasta un máximo de seis personas al año, no acumulables, bien procedentes de la propia Empresa o del exterior, sin necesidad de ajustarse a los requisitos, plazas y procedimientos establecidos con carácter general. De estos ingresos se pasará informe razonado a la representación de los trabajadores.

En ningún caso se podrán formular propuestas de asimilación en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntaria que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra.

TRABAJOS DE CATEGORÍAS SUPERIOR Y CAPACIDAD DISMINUIDA**Artículo 34.-**

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

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y solo exista diferencia puramente administrativa.

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

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

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

Se entiende por orden expresa la confirmada por escrito señalando día y hora, en su caso, en que comenzará a realizarse tales trabajos.

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

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

Artículo 35.-

La Compañía, por su propia iniciativa, o a petición del trabajador, procurará ocupar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría, salvo lo concerniente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.) y siempre que lleve un número de quince años de servicio en la Compañía, se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener "ad personam" la retribución alcanzada hasta el momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discretionalmente a juicio de la Dirección de la Compañía, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

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

Artículo 36.-

Antes del 1 de Abril de cada año, y referido al 31 de Diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones o relaciones ordenadas del personal, por Grupos y categorías Laborales, en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de Orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Año de nacimiento.
4. Destino.
5. Fecha de ingreso en la Compañía.
6. Fecha de efectividad en la categoría

CAPÍTULO IV**INGRESOS****Artículo 37.-**

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los Técnicos de Grado Superior y los Técnicos de Grado Medio, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponde con el puesto a desempeñar.

La selección previa de nuevos trabajadores se hará a través del INEM o acudirán a empresas especializadas, si no fuese posible realizarla a través de dicho Organismo.

Artículo 38.-

No existirán discriminaciones por razón de sexo, edad, ideología, etc., tanto para el ingreso como para la ocupación de los puestos de trabajo.

Se tendrá en cuenta lo dispuesto en cada momento por las normas legales que regulen la contratación de minusválidos.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la normativa vigente en lo que se refiere a la contratación de todos los puestos de trabajo de nuevo ingreso, a través de las Oficinas de Empleo, sin perjuicio de respetar el número de contratos, calificaciones, tanto de exámenes como laborales, etc. ...

Artículo 39.-

La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

En materia de concursos, corresponde a la Dirección el establecimiento o fijación de las condiciones que han de reunir los aspirantes, participando la Representación de los Trabajadores para que las pruebas se realicen cumpliendo las condiciones fijadas.

Artículo 40.-

La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no genera derecho a ocupar un puesto de trabajo en un periodo determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Artículo 41.-

Los tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud para el ingreso en cualquier grupo laboral estarán permanentemente designados. De cada tribunal formarán parte tres representantes del personal en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

Artículo 42.-

No obstante, lo establecido en el párrafo primero del Artículo 37, podrá realizarse el ingreso en la Compañía por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla de la Compañía, personal idóneo para ocupar dichos puestos.

Para que pueda llevarse a cabo esta modalidad de contratación, será requisito indispensable que el puesto o puestos a cubrir con la especificación de la categoría que se requiera para ostentarlo, haya sido ofrecido previamente por concurso a todo el personal de plantilla de la Compañía. Para la resolución de tal concurso, en caso de igualdad entre varios aspirantes, se establecen las siguientes preferencias:

- 1º. Personal que ya ostentase la categoría requerida.
- 2º. Personal que estuviera clasificado en la categoría inmediatamente anterior.
- 3º. Restante personal de otras categorías.

Sólo en el caso de que el concurso o concursos para cubrir estas plazas quedase desierto, podrá la Compañía recurrir a la contratación del personal del exterior que, una vez superadas las pruebas de aptitud y requisitos exigidos, obtendrá la categoría correspondiente.

Artículo 43.-

El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido, con carácter irrevocable, para prestar servicios militares obligatorios, mantendrá vigente su contrato de trabajo, por el tiempo que dure esta situación.

Este período le será computado como tiempo de servicio efectivo y durante el mismo le será abonado el 50 por 100 del Sueldo Base y Premio de Antigüedad respectivo, sin perjuicio, todo ello, del derecho a devengar las percepciones que, con cargo a la Seguridad Social, pudieran corresponderle en el caso de ser cabeza de familia.

Artículo 44.-

Los ingresos que se efectúen en la Compañía, se entienden realizados a título de prueba por el período que marca la legislación vigente, para cada grupo laboral.

Durante tal período de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal que supere el período de prueba pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de dicho período.

Cuando el ingreso fuese un trasvase de un trabajador proveniente de otro grupo laboral, la fecha de antigüedad en la categoría será la de iniciación del período de prueba.

Artículo 45.-

Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hacen referencia el artículo 37, los españoles que hubieran sido contratados en países extranjeros llevén prestando sus servicios en la Compañía 5 años como mínimo, y sean propuestos por la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO V

PROMOCIÓN Y PROGRESIÓN

Artículo 46.-

Los procedimientos de determinación de plantillas y vacantes, plazos, condiciones y requisitos de promoción y progresión que se contienen en los artículos que componen el presente capítulo, quedarán sustituidos y sin efecto alguno, a la entrada en vigor, y con la eficacia retroactiva que en cada caso se determine, de los respectivos nuevos ordenamientos laborales de cada uno de los grupos profesionales, en cuyo caso será de aplicación la expresa y concretamente pactada para cada uno de ellos.

Artículo 47.-

Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de cada grupo laboral se determinarán de forma provisional en base a las correspondientes plantillas, que serán publicadas por cada Unidad Orgánica antes del 31 de Diciembre del ejercicio económico correspondiente. La Dirección de Personal y Relaciones Laborales totalizará las vacantes por categorías y grupos laborales, haciendo público el resumen general de vacantes estimadas antes del 31 de Diciembre de cada año.

Artículo 48.-

No obstante lo expuesto en el artículo anterior, las vacantes referidas en el expresado precepto serán objeto de regularización, en cualquier momento, de conformidad con las siguientes especificaciones:

- a) ESPECIALISTAS (Aeronáuticos y Diversos, conjuntamente, del apartado f) artículo 31).
- Las categorías de Jefes de Equipo y Jefes de Sección no serán en ningún momento inferiores al 22 por 100 de la plantilla total, incluidos Maestros y Técnicos Aeronáuticos.
 - Los Oficiales de 1a. no serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total.
 - Estos cálculos porcentuales se entienden referidos al conjunto de Especialistas, Aeronáuticos y Diversos, y Maestros o Técnicos Aeronáuticos, sin que coarcten la libertad de la Dirección para señalar las vacantes en aquellos puntos en que las necesidades del trabajo así lo requieran.
- b) TRANSCRIPCIÓN PROCESO DE DATOS
- Por cada 10 Transcritores de cualquier categoría existirá una plaza de Monitor.
- c) GRUPO DE OPERARIOS DE TRÁFICO, TALLERES Y FUNCIONES DIVERSAS
- Por cada cinco Mozos, Mozos de Entrada y Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a. ó 1a., conjuntamente, existirá como mínimo una plaza de Supervisor o Supervisor Jefe, siendo potestad de la Compañía designar las vacantes que correspondían a una u otra de estas dos últimas categorías.
- d) VIGILANCIA
- Por cada nueve Guardas o Guardas de Entrada, como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Turno.
- e) CONSERVIERA
- Por cada seis Ordenanzas u Ordenanzas de Entrada, como mínimo, existirá una plaza de Conservier.
- f) ALMACENES
- Por cada siete Almaceneros (Oficiales "A" o "B"), como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Almacén.
- g) LIMPIEZA
- Existirá una vacante de Encargado de Limpieza y Preparación por cada nueve Limpiadores-Preparadores.

Estos cálculos se entienden referidos a la plantilla total afectada al Convenio.

Artículo 49.-

Se exceptúa de la norma establecida en el artículo 47 el personal del Cuerpo General Administrativo, en el cual las vacantes se determinarán en forma porcentual, a tenor de lo siguiente:

Jefes de 1a.:	No serán inferiores al 9 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.
Jefes de 2a.:	No serán inferiores al 13 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.
Oficiales de 1a.:	No serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.
Oficiales de 2a.:	
Oficiales de 3a.:	El resto.
Aspirantes:	

Artículo 50.-

La promoción de cada categoría a la siguiente dentro de cada grupo laboral, se hará como sigue:

Conceptuación Laboral mínima sobre 10 - puntos

- 4 puntos A) - De Limpiador-Preparador de Entrada a Limpiador-Preparador (dos años).
- De Limpiador-Preparador a Encargado de Limpieza-Preparador (examen).
- B) - Ordenanza de Entrada a Ordenanza (dos años).
- Ordenanza a Conservier (libre designación).
- C) - Mozo de Entrada a Mozo (dos años).
- Mozo a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a. (antigüedad superdotado a idoneidad).
- Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a. a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1a. (cinco años).
- 4 puntos - Mozo y Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a. y 1a. a Supervisor de Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas (examen).
- Supervisor de Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas a Supervisor Jefe (libre designación 75 por 100 de las plazas; examen 25 por 100 de las plazas).
- D) - Oficial de 3a. Administrativo a Oficial de 2a. Administrativo (dos años).
- 4 puntos - Oficial de 2a. Administrativo a Oficial de 1a. Administrativo (antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Oficial de 1a. Administrativo a Jefe de 2a. Administrativo (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Jefe de 2a. Administrativo a Jefe de 1a. Administrativo (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 7 puntos - Jefe de 1a. Administrativo a Jefe Superior de Administración de 4a. (examen 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas).
- E) - Oficial 3a. Especialista a Oficial 2a. Especialista (dos años).
- 4 puntos - Oficial 2a. Especialista a Oficial 1a. Especialista (antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Oficial 1a. Especialista a Jefe de Equipo (25 por 100 de las plazas por riguroso orden de calificación de méritos, según ponderación anual de las fichas de evaluación que periódicamente se realicen por el Mundo. Para optar al ascenso por este turno, se precisará una antigüedad mínima de cuatro años como Oficial de 1a., 75 por 100 de las plazas por examen).
- 6 puntos - Jefe de Equipo a Jefe de Sección (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 7 puntos - Jefe de Sección a Maestro o Técnico Aeronáutico de 3a. (examen 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas).
- F) - Oficial "B" Almacenero a Oficial "A" Almacenero (dos años).
- 4 puntos - Oficial "A" Almacenero a Jefe de Almacén (examen).
- Jefe de Almacén a Jefe de Almacenes (libre designación 75 por 100 de las plazas; examen 25 por 100 de las plazas).
- 4 puntos G) - Técnico de CPC 3a. a Técnico CPC 2a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Técnico CPC 2a. a Técnico CPC 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico CPC 1a. a Técnico Jefe CPC 2a. (examen).
- 7 puntos - Técnico Jefe CPC 2a. a Técnico Jefe CPC 1a. (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- H) - Guarda Vigilante de Entrada a Guarda Vigilante (dos años).
- 4 puntos - Guarda Vigilante a Jefe Turno Vigilancia (examen).
- Jefe Turno Vigilancia a Jefe Vigilancia (libre designación).
- 4 puntos I) - Delineante-Dibujante de 1a. a Delineante-Dibujante de 2a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Delineante-Dibujante de 2a. a Delineante-Dibujante de 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Delineante-Dibujante de 1a. a Delineante-Dibujante Proyectista (examen).
- 6 puntos - Delineante-Dibujante Proyectista a Delineante-Dibujante Proyectista Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- J) - Operador Telegrafía/Radio Entrada a Operador Telegrafía/Radio 2a. (dos años).

- 4 puntos - Operador Telegrafía/Radio 2a. a Operador Telegrafía/Radio 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Operador Telegrafía/Radio 1a. a Operador Jefe Comunicaciones (examen).
- 6 puntos - Operador Jefe Comunicaciones a Técnico Comunicaciones (examen).
- 6 puntos - Técnico Comunicaciones a Técnico Jefe Comunicaciones (examen - 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- 4 puntos K) - Especialista Proceso de Datos 2a. a Especialista/Proceso de Datos 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Especialista Proceso de Datos de 1a. a Técnico Proceso de Datos 2a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico Proceso de Datos de 2a. a Técnico Proceso de Datos 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico Proceso de Datos de 1a. a Técnico Supervisor Proceso de Datos (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- L) - Operador Fonía Entrada a Operador Fonía 2a. (dos años).
- 4 puntos - Operador Fonía 2a. a Operador Fonía 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Operador Fonía 1a. a Operador Fonía Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- 4 puntos M) - Operador Proceso de Datos 2a. a Operador Proceso de Datos 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Operador Proceso de Datos 1a. a Supervisor Operadores Proceso de Datos (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Supervisor Operadores Proceso de Datos a Operador Jefe Proceso de Datos (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación - 50 por 100 de las plazas).
- N) - Transcriptor de Datos de 2a. a Transcriptor de Datos de 1a. (dos años).
- 4 puntos - Transcriptor de Datos de 2a. a Transcriptor de Datos de 1a. (examen).
- 5 puntos - Transcriptor de Datos de 1a. a Monitor Transcriptor de Datos (examen).
- 7 puntos - Monitor Transcriptor de Datos a Jefe de Turno de Transcripción de Datos (examen).
- 4 puntos O) - Técnico OPS 3a. a Técnico OPS 2a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 5 puntos - Técnico OPS 2a. a Técnico OPS 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
- 6 puntos - Técnico OPS 1a. a Técnico Encargado OPS (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
- P) - Operador de Entrada Medios Audiovisuales a Operador Medios Audiovisuales (dos años).
- 4 puntos - Operador Medios Audiovisuales a Operador Jefe Medios Audiovisuales (examen).
- 5 puntos - Ayudante realización medios Audiovisuales a Realizador Medios Audiovisuales (examen).
- 6 puntos - Realizador Medios Audiovisuales a Realizador Jefe Medios Audiovisuales (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación - 50 por 100 de las plazas).

Artículo 51.-

La promoción de una categoría laboral a la siguiente por examen, conforme queda especificado en el artículo anterior, se realizará a tenor de las siguientes normas:

1a. Para poder tomar parte en las correspondientes pruebas de aptitud, será necesario tener una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediata anterior a la vacante a la que se opte.

2a. Igualmente, será requisito imprescindible, según la categoría a la que se aspire, obtener la calificación laboral mínima que se especifica en el artículo anterior, y no haber sido calificado con cero puntos en calidad de trabajo o disciplinas. La calificación laboral no tendrá otro objeto que el de poder participar o ser excluido de los exámenes, sin incidencia alguna en la calificación final, salvo en los casos en que el ascenso se produzca en base exclusivamente a los resultados de las calificaciones de mérito (25 por 100 de las vacantes en la promoción a Jefe de Equipo del Grupo de Especialistas).

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

3a. Las pruebas de aptitud consistirán en exámenes teóricos y/o pruebas prácticas, preferentemente y siempre que sea posible, tipo "test" iguales o similares para todos los aspirantes a una misma categoría laboral y especialidad.

La nota final obtenida para cada uno de los aspirantes declarados aptos será incrementada en un 2 por 100 sobre su propia cuenta por cada año completo en ejercicio sobre uno de permanencia en la categoría inmediata anterior, procediéndose a cubrir las vacantes por riguroso orden de puntuación. La lista definitiva del personal declarado apto tendrá validez máxima de hasta dos años. Si en alguna o algunas de las categorías se agotase el número de trabajadores declarados aptos y no obstante existiesen vacantes pendientes de cubrir, se celebrarán nuevas pruebas para dicha o dichas categorías, cuyos resultados sólo tendrán validez hasta final de la convocatoria general.

4a. Para cada grupo laboral y convocatoria se constituirá la correspondiente Comisión de Bases y Tribunal que están formados, respectivamente, por tres — personas designadas por la Dirección y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores.

5a. Para todas las valoraciones y concepciones laborales a que hacen referenc los artículos anteriores, se utilizarán los manuales de calificación de méritos preparados al efecto por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales.

Artículo 52.-

Para aquellos casos citados en el artículo 50 en que se menciona la promoción — por libre designación, será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

Artículo 53.-

En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o libre designación, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1º Casos de examen 50 por 100; libre designación 50 por 100. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno de libre designación, y así sucesivamente.

2º Casos de examen 2/3 plazas; libre designación 1/3 de las plazas. Las dos primeras vacantes se asignarán al turno de examen, la tercera, al turno de libre designación y así sucesivamente, en ciclos de tres vacantes.

3º Casos de examen 25 por 100; libre designación 75 por 100. La primera vacante se asignará al turno de examen; las tres siguientes al turno de libre designación y así sucesivamente en ciclos de cuatro vacantes.

Artículo 54.-

En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o antigüedad la cobertura de vacante se realizará de la siguiente forma:

1º. Casos de examen 50 por 100 de las plazas; antigüedad 50 por 100 de las plazas. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno de antigüedad y así sucesivamente.

2º. Casos de examen 75 por 100 de las plazas; antigüedad 25 por 100 de las plazas. Las tres primeras vacantes se asignarán al turno de examen; la cuarta, al turno de antigüedad y así sucesivamente en ciclos de cuatro vacantes.

Artículo 55.-

La Dirección de la Compañía enviará notificación inmediata a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

Artículo 56.-

El personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Jefe Superior de Administración, Técnico Aeronáutico y Maestro Jefe, será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 1º, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo, y siempre que no medie informe desfavorable.

Esta promoción tiene carácter de mínima y podrá ser anticipada libremente por la Compañía en cualquier momento.

Artículo 57.-

El personal encuadrado en el grupo profesional de Técnicos de Grado Medio y Asimilados, será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 4º, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo. A estos efectos a los Técnicos de Grado Medio y Asimilados que hasta la firma — del presente Convenio figuraban en el grado 1º correspondiente a los Técnicos de Grado Medio "L", les comenzarán a contar los tres años para pasar al grado 4º a partir del 1 de Enero de 1986.

Tanto para el grupo de Técnicos de Grado Medio o para los empleados pertenecientes al grupo de Técnicos de Grado Superior, se exigirá el informe favorable de la Jefatura correspondiente como requisito previo para el cambio de grado o nivel.

Si este informe no se hubiese producido en los tres meses siguientes al cumplimiento del tiempo exigido para la progresión, se producirá la misma.

Artículo 58.-

La Dirección facilitará a la Representación de los Trabajadores los criterios que, en cada caso, se establezcan para los supuestos de promociones o progresiones anticipadas, asimilaciones, y reconocimiento de titulación académica.

CAPÍTULO VI

JORNADA

Artículo 59.-

La jornada de trabajo en la Compañía será de 40 horas semanales en cómputo — anual, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Artículo 50.-

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

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje quedará exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todas las jornadas continuadas y turnos de trabajo, los 15 minutos de refrigerio que en ningún caso podrán ser rebasados a excepción de lo que se dispone para los turnos de 20,30 a 03,30- serán computados dentro de la jornada laboral. No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada ni a la de duración inferior a 7 horas.

Durante el tiempo de refrigerio y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

Artículo 51.-

El personal que deba ser transportado por la Compañía, lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permitan la llegada al "Centro de Trabajo" 8 minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo 12 minutos después del término de aquella.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se observará lo establecido en la Orden de 10 de Febrero de 1958 y Orden de 4 de Junio del mismo año, sobre Plus de Distancia.

A efectos del límite del casco urbano se estará a lo dispuesto en cada momento por la Autoridad competente.

Artículo 52.-

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 97 por ciento del salario hora/diario establecido en el artículo 95, en función de las horas trabajadas en este período.

Para el cumplimiento de lo expresado en los párrafos anteriores, se seguirán los siguientes criterios:

- La libranza de los días festivos trabajados se señalarán en la misma semana o en la siguiente.
- Si tal libranza no se ha producido en los 15 primeros días siguientes al festivo trabajado, se determinará mediante acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados el disfrute de tales días festivos.
- Si no hubiese habido acuerdo en la primera semana del segundo mes siguiente al festivo trabajado, deberá señalarse el día de libranza, procurando compensar las necesidades del servicio y los deseos del trabajador o trabajadores de que se trate, en un plazo máximo de 12 meses a partir del festivo trabajado.

En todo caso, si la designación de la libranza de los días festivos no se llegara a cabo en la forma regulada en los párrafos anteriores, el trabajador tendrá a su elección en el plazo de tres meses posteriores al día festivo trabajado.

Artículo 53.-

Con independencia de los días festivos con carácter nacional/local (14 en total), se considerarán días festivos para los años 1986 y 1987 los siguientes:

- Jueves Santo y Sábado Santo.
- Los días 10, 24 y 31 de Diciembre.

Si por disposición oficial, el día de Jueves Santo recuperara su carácter festivo a nivel nacional, pasando a ser laborable el Lunes de Pascua, se considerará como día festivo adicional el que se establezca como tal con carácter local.

En caso de coincidencia con domingo o festivo local (dentro de los 14 que esta deja el Estatuto de los Trabajadores) de los días 24 y 31 de Diciembre, serán considerados como festivos los días 23 y 30 del mismo mes.

Los días festivos anteriores se incrementarán en dos más, que serán fijados antes de iniciarse el último trimestre del año anterior.

En aquellas actividades que, influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

El Jueves Santo (o en su caso el día pactado en sustitución), los días 24 y 31 de Diciembre (o en su caso los días 23 y 30 del mismo mes) que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 57, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

Artículo 54.-

La asistencia a cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas y que no puedan impartirse dentro de la jornada de trabajo por razones de servicio será obligatoria, debiendo así ordenarse por la Dirección. No obstante cuando existan discrepancias sobre las razones que obligan a dar la formación fuera de la jornada de trabajo, será preciso un informe previo y razonado al Comité de Centro o a los Delegados de los Trabajadores, en su caso.

Los trabajadores que realicen este tipo de cursos de asistencia obligatoria fuera de la jornada de trabajo, percibirán como indemnización la cantidad de 426 Pesetas por hora de asistencia. La Compañía podrá optar por facilitar el transporte o ser éste por parte de los trabajadores que realicen los cursos, per-

biéndose en este último caso una compensación de 510 Pesetas por día de asistencia a curso cuando se efectúen en Aeropuertos o Zonas Industriales y de 190 Pesetas cuando las enseñanzas se reciban en locales ubicados en Ciudad.

Artículo 55.-

Los partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el compromiso de estudiar los sistemas, que se consideren oportunos, a fin de reducir el absentismo incorporando al Convenio los acuerdos que en esta materia se alcancen.

Artículo 56.-

De acuerdo con los principios esbozados en los artículos anteriores se desarrollan a continuación las distintas modalidades de jornada en la Compañía.

JORNADA NORMALArtículo 57.-

La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias.

La jornada semanal de trabajo será de 40 horas en cómputo anual. Para lograr este cómputo se librarán 15 días laborales (sábados u otros días) respetándose los acuerdos establecidos actualmente sobre esta materia, pero en ningún caso serán computables como horas extraordinarias ni compensados en metálico, ya que estas libranzas serán en todo caso, obligatorias y programadas.

Estos días de libranza no coincidirán en ningún caso con los días de vacaciones reglamentarias ni con días festivos.

En aquellos centros de trabajo donde en la actualidad no tengan acuerdos establecidos, se garantizará como mínimo la libranza de un día al mes, salvo pacto en contrario.

Se consolidan las jornadas de ocho horas en aquellos centros donde existieran al 31.12.79, con libranza de dos días a la semana en las condiciones existentes en esa fecha.

Previo al preceptivo acuerdo entre la Dirección y la correspondiente Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de implantar la jornada de 8 horas en aquellas Unidades, Departamentos, Servicios, etc. de los Centros de Trabajo que, no teniendo en la actualidad, pudieran solicitarla. El pase de una jornada de 7 horas a jornada de 8 horas se hará en base a 1.729 horas de trabajo anuales.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral que permita el incremento de sábados libres en los Servicios Centrales y Unidades afines en el tipo de trabajo desarrollado (no sujeto a turnos).

Igualmente y mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de implantar el horario flexible y la flexibilidad de horario en los diferentes Centros y Colectivos no sujetos a turnos, con regulación específica según los casos y situaciones concretas.

El personal de nuevo ingreso y el que cambie de centro de trabajo, tendrá la modalidad de jornada diaria del Departamento o Unidad a la que se incorpore.

A propuesta de la Dirección y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores y en las condiciones que específicamente se pacten, podrá establecerse una flexibilidad de hasta 12 horas mensuales en la jornada habitual para aquellos trabajadores que acepten el sistema. Esta flexibilidad será compensada mediante un plus que se negociará entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores. Queda excluido de este sistema el personal que percibe cualquier tipo de indemnización en compensación por régimen de jornada o turnos.

Con independencia de lo establecido en este Capítulo en materia de Jornadas y Turnos, al personal del aeropuerto de Ibiza afectado por la Sentencia de la Magistratura de Trabajo nº2 de Palma de Mallorca de fecha 2 de Julio de 1979, se le aplicará la misma en sus propios términos, en tanto permanezca en la misma situación y se den las circunstancias que la originaron.

JORNADA FRACCIONADAArtículo 58.-

La Compañía podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio exclusivamente en aquellos puestos de trabajo referentes a Ventas de Billetes y Reservas, ambos de las dependencias de Ciudad. En ningún otro servicio se podrá implantar jornada fraccionada con carácter obligatorio.

Siempre que medie acuerdo entre los Trabajadores, sus Representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otras personas que, no estando destinadas en Billetes y Reservas, la acepten con carácter voluntario. La jornada fraccionada con carácter voluntario no podrá aplicarse a trabajadores con destino en Aeropuertos sujetos a turnos.

Artículo 59.-

El número de puestos con jornada fraccionada con carácter obligatorio en todo el territorio español, no superará en ningún caso el 1,5% de la plantilla fija del personal de Tierra de la Compañía al 31.10.79, que ascendía a 17.596 personas.

Cualquier incremento en el número de estos puestos hasta alcanzar el tope será dado en el párrafo anterior, será para atender:

- Apertura de nuevas oficinas,
- Incremento de equipos de mecanización,
- Incremento vegetativo en la carga de trabajo.

Artículo 70.-

El horario de estos puestos de trabajo se adaptará al Comercial de cada lugar y podrá tener las siguientes modalidades:

- Siete horas diarias de trabajo con los días de libranza necesarios para alcanzar 40 horas semanales en cómputo anual. El sistema de libranza de los

15 días a que se ha hecho referencia anteriormente, será el establecido para el Departamento correspondiente.

b) Cinco días a la semana de 7 horas y un día de 5 horas (sábados), sin libranzas adicionales.

El establecimiento de una u otra modalidad será adoptado previo acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

Se podrán negociar jornadas fraccionadas comprendidas entre 7 y 8 horas diarias, estableciendo en la negociación las libranzas compensatorias en sábados o lunas, para obtener el cómputo semanal de 40 horas.

Artículo 71.-

La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro. Cualquier variación en la duración de esta interrupción, tendrá que ser negociada con la correspondiente Representación de los Trabajadores.

El bloque mayor de la jornada fraccionada no podrá ser superior a 5 horas ni inferior a 4.

La interrupción deberá siempre coincidir con las horas normales de comida de cada lugar.

Los trabajadores que realicen jornada fraccionada, con interrupción de dos horas o inferior, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 105.

No obstante, cuando existan razones que justifiquen la aplicación de la dieta de comida con un régimen distinto, será propuesto a la Comisión de Jornadas y Turnos quien adoptará la decisión que proceda.

Artículo 72.-

En aquellos centros de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, se mantendrá permanentemente abierta una lista de personal voluntario para realizar este tipo de jornada, al objeto de que cualquier trabajador que se haya comprometido o se le hubiere fijado una jornada fraccionada y quisiera salir de la misma, pueda ser

sustituido por otro trabajador de la lista de voluntarios en cualquier momento, con carácter inmediato, siempre que exista personal voluntario en la mencionada lista y pertenezcan ambos al mismo grupo laboral.

Artículo 73.-

La cobertura de puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria se efectuará, siempre que sea posible, con personal voluntario. Cuando el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir se seguirá el siguiente orden de preferencias:

- 1º) Personal que esté desempeñando este tipo de jornada.
- 2º) Personal destinado en Ventas de Billetes y Reservas (ambos de Ciudad).
- 3º) Personal con conocimiento de Venta de Billetes y Reservas.
- 4º) Personal con idiomas reconocidos en la Compañía.
- 5º) Resto del personal.

En el supuesto de no cubrirse voluntariamente los puestos necesarios, la Dirección determinará las personas que habrán de ocuparlos con carácter obligatorio, de entre los trabajadores destinados en Ventas de Billetes y Reservas (ambos de ciudad) del centro de trabajo de que se trate, para lo cual se seguirá el criterio del más moderno al más antiguo, primero de entre aquellos que no hubieran efectuado jornada fraccionada en el año inmediatamente anterior y, segundo de igual forma, de entre los que sí la hubieran efectuado.

Artículo 74.-

Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, podrán solicitar antes del 30 de Septiembre de cada año el cambio de puesto, que se llevará a efecto, en su caso, el 1 de Noviembre siguiente.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes dentro de las mismas Unidades o Delegaciones, los trabajadores con jornada fraccionada obligatoria, siempre que reúnan los requisitos del puesto de trabajo en que se produzca la vacante.

Artículo 75.-

Los Comités de Centro o Delegados de Personal tendrán acceso permanente a la lista de personal voluntario para cubrir puestos de jornada fraccionada obligatoria de cada centro.

Igualmente, la Dirección se compromete a facilitar al Comité de Empresa por temporada, la relación completa de los puestos de jornada fraccionada obligatoria de la Compañía y su ubicación por Centros.

JORNADA SUJETA A TURNOS

Artículo 76.-

En las Unidades y Servicios donde la jornada de trabajo se realice mediante turnos, las rotaciones serán semanales y obligatorias para todo el personal que se encuentre en las mismas condiciones de trabajo. El máximo de rotaciones será de cuatro al mes.

Los trabajadores que estén rotando mañana y tarde diariamente, podrán permanecer en la situación actual de rotación, sin serles de aplicación plus de turnicidad ni plus de disponibilidad alguno.

Artículo 77.-

Se establecen 3 turnos básicos que para los Aeropuertos, Rampa de Barajas y Zonas Industriales figuran en el Anexo n.º IV (en estos turnos se distinguen las jornadas actuales de 8 ó de 7 horas). Además de estos turnos básicos, la Dirección podrá fijar por temporada un turno adicional, que puede ser distinto para

cada Unidad, Departamento o Servicio, entendiéndose por tales: Abastecimiento de Aviones, Pasajeros, CIO, Mercancías, Operaciones Tierra, Operaciones Vuelo, Rampa de Barajas, Destacamentos de Material y Servicio de Conductores en Negocios, así como Unidades con organización diferenciada en las Zonas Industriales (Barrages, Motores, TERA, etc.). Este turno podrá ser distinto por cada Unidad y dentro de cada Unidad puede ser aplicable solamente a determinados colectivos homogéneos o que estén programadas sus rotaciones dentro del mismo cuadrante. A los trabajadores a los que les sea o les pueda ser aplicable el turno adicional se les considerará en situación de disponibilidad en la temporada en que se aplique el turno adicional y en esta situación se incluye la posibilidad de realización de hasta dos cambios de turno por necesidades del servicio, a cada trabajador y mes. La Dirección, cada temporada, podrá incrementar, disminuir o anular las Unidades con turno adicional y correspondientes situaciones de disponibilidad.

No obstante lo anterior, la Dirección propondrá a la Comisión de Turnos la aplicación de la situación de disponibilidad para los trabajadores de aquellas Unidades, Departamentos o Servicios que, aún no precisando un turno adicional, requieran, por necesidades de la producción, condiciones o contraprestaciones distintas o especiales de flexibilidad.

Artículo 78.-

Con independencia de lo anterior, se podrá establecer en aquellos Aeropuertos en que sea necesario y para cubrir los servicios denominados de "madrugue", un turno cuya iniciación deberá necesariamente fijarse entre las 06,00 y las 06,55 horas. Este turno de "madrugue" se establecerá en función de las cargas de trabajo y su finalidad será atender directamente el tráfico de los Aeropuertos cuyos servicios se inician en el período de tiempo indicado. El turno de "madrugue" será cubierto de forma equitativa y rotativa por trabajadores en situación de disponibilidad, percibiendo con independencia del plus correspondiente a esta situación la cantidad de 557 Pesetas por día trabajado en este turno o no compensación por transporte en los supuestos en que la Empresa no facilite al mismo. Igualmente, percibirán la cantidad de 482 Pesetas por día trabajado en este turno como compensación económica adicional en concepto de dieta de "madrugue".

En aquellas Unidades no sujetas a disponibilidad donde se requiera para la atención del servicio un turno de "madrugue", se determinará por la Comisión Paritaria de Turnos los criterios y condiciones para que dicho turno pueda ser establecido.

En ningún caso la decisión adoptada por la Comisión será la de incluir a todo o parte del colectivo homogéneo en condiciones de disponibilidad.

El turno de "madrugue" en aquellos puntos donde se implante, dará preferencia a los trabajadores que lo soliciten voluntariamente, por una sola vez y por temporada, entre los que tengan asignado el turno de mañana. Si no hubiera suficientes voluntarios, se realizará entre los restantes una distribución rotativa y equitativa.

Esta voluntariedad no supondrá, en ningún caso, la asignación permanente al turno fijo de "madrugue" de ningún trabajador, que deberá rotar en el resto de los turnos.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo el pase de un trabajador de una Unidad, Departamento o Servicio que produzca situación de disponibilidad a otra Unidad, Departamento o Servicio en que no se dé esta situación; no obstante, si el cambio se produce durante la temporada se percibirá durante los meses que resten de la misma la diferencia entre el plus de disponibilidad y la nueva programación.

Artículo 79.-

A petición de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores del centro correspondiente, se podrán negociar entre ambas Representaciones el adelantamiento o retraso en una hora el bloque de turnos básicos. De producirse variación en un turno, se modificarán en la misma medida los turnos básicos restantes del centro de trabajo correspondiente. No será aplicable lo dispuesto en este párrafo a las Zonas Industriales, Rampa de Barajas y Aeropuerto de Barajas.

Artículo 80.-

La Dirección podrá realizar hasta dos cambios de turno por trabajador y mes, de forma equitativa.

En las Unidades no sometidas a disponibilidad, los cambios de turno que se deban o estén en función de cargas programadas de trabajo previstas en cuadrantes, se fijarán en éstos y se mantendrán si tales cargas de trabajo no sufrieren modificación.

Los cambios de turno debidos a incidencias no previsible, requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales.

Se entiende por cambio, la variación de turno que se pueda imponer a un trabajador en relación con la programación efectuada para el mismo al comienzo de cada temporada. Se considerará un sólo cambio cuando se altere el turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana de programación. Si existieran alteraciones en varios días no consecutivos o si en éstos hubiera turnos diferentes, se considerará un cambio por cada alteración. En cualquier caso — la vuelta al turno original que tenga programado en la semana en que se realice el mismo no tendrá consideración de nuevo cambio.

Artículo 81.-

Se podrá implantar la figura del "correturnos" en colectivos homogéneos de hasta 8 trabajadores y siempre con la aprobación previa de la Comisión Paritaria de Turnos.

La programación del "correturnos" se hará de forma rotativa y a los trabajadores afectados se les considerará en situación de turno normal, si bien estarán obligados a realizar los cambios que el servicio exija. Estos cambios no serán nunca superiores a 10 días al mes y sólo podrán afectar a dos semanas alternas como máximo en cada mes.

El colectivo en que se implante la figura del "correturnos", percibirá como compensación la cantidad correspondiente a la situación de disponibilidad máxima durante todos los meses de la temporada correspondiente.

En los colectivos en que se implante el "correturnos", no serán de aplicación los cambios de turno de que se habla en el artículo anterior.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la desaparición de la figura del "sobretornante" en los colectivos anteriormente indicados.

Artículo 82.-

Las programaciones de los turnos se realizarán por temporadas y se publicarán -para conocimiento de todos los trabajadores afectados- con un mes de antelación al comienzo de las mismas, excepción hecha de los casos justificados en los que por falta de todos los datos necesarios pueda producirse algún retraso, ya justificándose, en todo caso, la publicación de estas programaciones con una antelación mínima de 15 días sobre el comienzo de cada temporada.

No obstante, los cuadrantes en la temporada de invierno se realizarán en dos etapas: la primera comprenderá hasta el mes de diciembre; la segunda los meses de enero, febrero y marzo, y se efectuará una vez conocida la programación de vacaciones del año.

La Empresa, en función de las puntas de tráfico y las cargas de trabajo, dimensionará por temporada la densidad de personas de cada turno.

Artículo 83.-

Un Representante del Comité de Centro respectivo o un Delegado de Personal, participará en lo relativo a la elaboración definitiva de los cuadrantes y rotaciones en los turnos y su posterior cumplimiento, al objeto de que haya una distribución equitativa de los mismos. Cualquier variación de los cuadrantes en los rotados requerirá un informe al Comité con la justificación del cambio.

Artículo 84.-

El descanso semanal será obligatorio.

En los turnos de 7 horas se librarán, como mínimo, un domingo por cada cuatro trabajadores. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 85.-

En los turnos de trabajo de 7 u 8 horas que empiecen entre las 09.00 y las 11.30 horas y los iniciados entre las 18.00 y las 20.30 horas inclusive (excepción hecha del turno de 20.30 a 03.30), se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena.

Los trabajadores que realicen el turno de 20.30 a 03.30, tendrán derecho a media hora como tiempo de refrigerio que se utilizará en función de las necesidades del servicio. Este tiempo sustituye al tiempo de cena, pero se seguirá devengando la dieta de cena.

JORNADA ESPECIAL

Artículo 86.-

En aquellos Aeropuertos con hasta 6 movimientos diarios, en los que la discontinuidad en la prestación y carga de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, se implantará la jornada especial.

El cómputo de la jornada especial se hará por temporada de forma que no se sobrepasen 40 horas semanales.

Artículo 87.-

En los Aeropuertos en que se implante la jornada especial, ésta se programará por temporadas y con un mes de antelación al comienzo de las mismas.

Artículo 88.-

La jornada especial podrá realizarse bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a 5 horas en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25%, o bien mediante turnos discontinuos de no más de 9 horas y no menos de 5 horas diarias. En este caso la gratificación será un 20% del sueldo base, antigüedad y prima de productividad en 14 pagas.

Artículo 89.-

La Dirección tratará conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores el establecimiento del programa y las jornadas especiales antes del comienzo de cada temporada y previamente a su implantación. Cuando por razones imprevistas, una vez iniciada la temporada, sea preciso variar la jornada especial fijada, se someterán los cambios necesarios a los Representantes de los Trabajadores para su aprobación.

Artículo 90.-

En aquellos Aeropuertos en los que la discontinuidad en la prestación y cargas de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, y no sea posible igualmente aplicar los artículos anteriores para atender los servicios, se podrá implantar jornada especial, previa negociación con las representaciones locales de los trabajadores, acordándose con los mismos, las modalidades concretas de realización.

CAPÍTULO VII

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 91.-

El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la Ley, responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores. En los supuestos de

fuerza mayor, avería en las instalaciones o necesidad perentoria, la aceptación será obligatoria y por el tiempo necesario para evitar los daños o perjuicios.

Artículo 92.-

Se constituye una Comisión compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores, cuya misión será la de vigilar y clarificar las horas extraordinarias realizadas. Esta Comisión se establece a nivel central y -propondrá las acciones consecuentes. A nivel local, un Representante de la Dirección y un Representante de los Trabajadores coordinará las acciones de la Comisión Central. Con el fin de que esta Comisión pueda alcanzar sus objetivos, tendrá facultades para solicitar y obtener toda la documentación relativa a horas extraordinarias que considere oportuna.

Analizará, por otra parte, casos concretos en materia de horas extraordinarias, por Unidades, por Departamentos y por Grupos o individualidades, aclarando las anomalías que se detectan, proponiendo las correcciones que se consideren oportunas y recibiendo información de los resultados de las medidas que se adopten.

Artículo 93.-

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de 40 horas en cómputo anual, que serán retribuidas aplicando -sobre el salario hora/base que se indica en el artículo siguiente el recargo único del 75 por 100.

No obstante, podrán realizarse acuerdos entre Trabajadores y Empresa para compensar las horas extraordinarias por días libres, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador ineludiblemente por escrito y por períodos mensuales.

Artículo 94.-

Tendrán la consideración de horas estructurales, las horas extraordinarias que se realicen por los motivos siguientes:

- Atención de las incidencias producidas por retrasos de aviones debido a cierres de aeropuerto y aquellas que se produzcan por acumulaciones de tráfico producto de retrasos y no puedan ser absorbidos por el personal de servicio en el momento de surgir la necesidad, o del turno siguiente.
- En los casos que las incidencias o acumulaciones anteriormente citadas se produzcan como consecuencia de una huelga perderán la consideración de horas estructurales.
- Atención de mercancías perecederas.
- Atención de necesidades creadas por avería de instalaciones, caída de ordenadores, corte de corriente, etc.
- Fuerza mayor.

Artículo 95.-

El salario hora/base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditados:

Nivel	Salario hora/base Pesetas	Incremento por cada trienio Pesetas
1	225,40	14,86
2	229,06	15,06
3	237,06	15,97
4	254,36	16,78
5	270,36	17,97
6	295,65	19,97
7	312,95	21,24
8	335,61	22,83
9	356,92	24,45
10	374,23	25,90
11	398,20	27,64
12	422,27	29,43
13	462,12	32,29
14	510,07	35,63
15	546,03	38,49
16	567,25	40,35
17	625,29	43,68
18	628,60	44,74
19	679,20	48,75
20	731,14	52,62
21	744,47	53,61
22	779,09	56,33
23	815,05	59,05
24	848,34	61,73

El salario hora/base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por Idiomas, Topografía o Estereotipia, Toxicidad o Peligrosidad de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$G \times 14 / 1929$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (Idiomas, Topografía o Estereotipia, Toxicidad o Peligrosidad).

CAPÍTULO VIIITRABAJOS EXTRAORDINARIOSArtículo 96.-

Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y - que, por necesidades de servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la base se someterá a los siguientes principios:

- El jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.
- La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.
- Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas, y además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.
- Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.
- Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:
 - Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la Base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo - dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada, se tendrá derecho además a las correspondientes dietas.
 - Cuando el desplazamiento dura más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se trataran de trabajos dentro de la Base, y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

Artículo 97.-

Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia - retribuida.

CAPÍTULO IXRETRIBUCIONESArtículo 98.-

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

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

Artículo 99.-

Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

- Retribuciones fijas:
 - Sueldo Base.
 - Prima de Productividad.
 - Pagas Extraordinarias.
- Otras percepciones económicas:
 - Complemento transitorio.
 - Premio de antigüedad.
 - Protección a la Familia.
 - Gratificación por comidas.
 - Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estenotipia e idiomas.
 - Indemnización por residencia.
 - Gratificación por fraccionamiento de jornada.
 - Gratificación por jornada especial.
 - Plus de Turnicidad.
 - Plus de disponibilidad.
 - Gratificación por trabajos nocturnos.
 - Gratificación cierre ejercicio.
 - Primas de Vuelo.
 - Dietas.
 - Régimen Complementario para puestos de especial cualificación.
 - Plus de Peligrosidad y Toxicidad.
 - Plus de Sala Blanca.
 - Incentivos.
 - Plus de Distancia.
 - Plus de Festividad.

Artículo 100.-

El sueldo base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la Tabla económica anexa al presente Convenio.

Artículo 101.-

El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11-3-61 consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad, fijados en este Convenio.

Artículo 102.-

Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en - los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la Familia.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo - se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, sólo la fracción de más de 15 días se computará como unidad mensual completa.

Artículo 103.-

El personal fijo de plantilla continuará percibiendo el Complemento Transitorio, en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 104.-

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

Artículo 105.-

La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, - bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos de acuerdo con el - siguiente calendario:

- Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicio o finalice los mismos a las 07,00 horas, y no comience su trabajo a la hora citada.
- Comida: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las 13,00 horas o antes finalicen a las 15,30 horas o después.
- Cena: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las 20,30 horas o antes, finalicen a las 23,00 horas o después.

No obstante, lo establecido anteriormente, se respetará la dieta de comida en los turnos de 07,00 a 15,00 y 08,00 a 15,00 horas solamente al personal despachado a Aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondientes.

La Compañía podrá establecer concertos en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 482 pesetas por comida o cena y 66 pesetas en concepto de desayuno.

Artículo 106.-a) Taquigrafía o estenotipia:

El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 2.600 pesetas por un idioma, aunque sea el - español; si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma, el 40 por 100 de dicha cantidad.

b) Idiomas:

El personal afectado por este Convenio que tenga, mediante examen, reconocimiento por la Compañía o a quienes se lo reconozca en el futuro, la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones - que realice, de la siguiente cuantía:

b) 1. Lenguas no latinas:

	Pesetas
- Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	1.894
- Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual	2.650
- Personal que escribe y habla con fluidez ...	3.218

b) 2. Idiomas Latinos:

- Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente de 0,75 para cualquier idioma.

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

La Compañía se reserva el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

Artículo 107.-

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 15 pagas, la indemnización por Residencia en los lugares geográficos que a continuación se - relacionan y en la cuantía que resulta de aplicar sobre el sueldo base, sin - trienios, los siguientes porcentajes:

- Palma de Mallorca e Ibiza	15%
- Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas	25%
- Santa Cruz de La Palma - Arrecife	35%
- Fuerteventura, Melilla y Valverde (Hierro)	50%

Al personal que viniera percibiendo cantidades superiores a las que les corresponda por aplicación del presente artículo se les respetará a título personal y transitorio, mientras permanezcan destinados en el mismo lugar geográfico.

Artículo 108.-

En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornadas, salvo lo dispuesto en el artículo 102, el trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 15.125 pesetas mensuales, en 14 pagas.

Artículo 109.-

En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de turnicidad las siguientes cantidades, excluyendo a los trabajadores que están en situación de disponibilidad que se regula en el artículo 77.

Pesetas al mes

- Por dos turnos distintos efectivamente realizados dos al mes con una sola semana en uso de ellos.	2.425
- Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes	6.469
- Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes	8.085
- Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes	9.702

El plus de turnicidad se percibirá en función de las rotaciones programadas a cada trabajador en su cuadrante respectivo, abonándose las efectivamente realizadas cuando su número resultara superior a lo programado.

Cuando en una semana concurren días de dos meses distintos, se aplicará la totalidad de la misma, a efectos del cómputo del número de rotaciones, al mes en que termine dicha semana.

Para tener derecho a la percepción del plus de turnicidad será obligatorio entrar en el sistema total de rotaciones semanales del Departamento o Unidad de que se trate. La gratificación por turnicidad será idéntica para todos los colectivos en igualdad de condiciones de rotación de turnos.

En el mes o período de mes que se disfruten vacaciones, se abonará como gratificación de turnicidad, alternativamente, la cantidad que resulte más favorable entre la asignada a los turnos efectivamente realizados durante la parte del mes en que se trabajó o el promedio que arroje para la Unidad donde se esté destinado en el momento de disfrute de vacaciones la rotación fijada en cuadrante y conocida a priori.

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

- a) Se halla el número de turnos por empleado y mes.
- b) Se suma el número de turnos por empleado para toda la temporada.
- c) Se suma el número de turnos de todos los empleados para la temporada.
- d) Esta suma se dividirá por el producto de meses y número de empleados.

El cociente resultante si no fuera exacto se redondeará por exceso si la fracción es igual o superior a 50 centésimas o por defecto si fuera inferior.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera, según lo programado, en el primer mes que se produzca la baja y asimismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

En los días de licencia, del artículo 67 se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera, según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

En las ausencias por permiso sin sueldo no se abonará gratificación por turnicidad.

En las ausencias por permiso retribuido se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado.

Artículo 110.-

Los trabajadores que estén sujetos a cuatro turnos en jornada de 7 horas y se implante el turno adicional que da lugar a la situación de disponibilidad, percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 12.686 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

Los trabajadores que estén sujetos a tres turnos en jornada de 7 u 8 horas y se implante el turno adicional, que da lugar a la situación de disponibilidad, percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 10.764 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

En los Aeropuertos, Unidades, Departamentos o Servicios que utilicen solamente dos de los turnos básicos y se aplique un turno adicional no contenido en los básicos publicados, los trabajadores afectados por el mismo percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 9.649 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad que se establece en este artículo sustituye al plus de turnicidad del artículo 109 para trabajadores sujetos a turnos en situación de disponibilidad.

A los trabajadores en situación de disponibilidad les serán aplicables los principios de abono sobre este concepto en vacaciones, enfermedad, permiso retribuido o no, etc., que se establecen en el artículo anterior para el plus de turnicidad.

El plus de disponibilidad incluye los dos cambios de turno por trabajador y mes.

Artículo 111.-

Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio dos cambios de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 508 pesetas por este cambio.

Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio dos cambios de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 1.135 pesetas por estos dos cambios.

Cuando no se haya alcanzado el nivel de percepción correspondiente a la turnicidad máxima por un trabajador que no esté en situación de disponibilidad y se realice un cambio de turno, se percibirá el nivel de turnicidad inmediatamente superior.

Artículo 112.-

El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 06,00 percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40% del salario hora/base establecido en el artículo 95, incrementado en el 52,49%, en función de las horas trabajadas en ese período. Este suplemento es totalmente independiente, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de finalizadas, como mínimo, tres horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 06,00 el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para aquellos trabajos que revistan el carácter de guardias de veinticuatro horas ininterumpidas.

Artículo 113.-

Anualmente, se concederá una gratificación por cierre de ejercicio consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva después de celebrada la Junta General de Accionistas, en los meses de abril o mayo.

Artículo 114.-

Se mantiene el régimen de incentivos del Personal Técnico de Grado Superior - conforme a la regulación contenida en el Anexo III.

Artículo 115.-

El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para la reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros, y afecte el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta del país que correspondiera.

Artículo 116.-

Se entiende por Comisión de Servicio el desplazamiento ordenado por la Dirección a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, a población de distinta provincia de la de su residencia habitual, para la realización de cometidos o trabajos. Dadas las actividades de Iberia y su carácter de servicio público, los trabajadores deberán cumplir las órdenes de Comisión de Servicio que reciban.

Toda Comisión de Servicio devengará la correspondiente dieta, según el Reglamento vigente y en cuanto a las distintas situaciones que puede producirse se aplicará la siguiente norma:

- 1º) Se inicia el viaje de ida en comisión de servicio un día no laborable:
 - a) Viaje de larga duración con salida anterior a las 22,00 horas: devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
 - b) Viaje de corta duración, o salida posterior a las 22,00 horas: no se origina derecho a compensarlo con tiempo libre.
- 2º) Se regresa de viaje de servicio, llegando un día no laborable:
 - a) Viaje de larga duración con llegada con posterioridad a las 02,00 horas: devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
 - b) Viaje de corta duración o llegada con anterioridad a las 02,00 horas: no se origina derecho a compensación por tiempo libre.
- 3º) Encontrándose desplazado en comisión de servicio sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre y no se presta actividad en la localidad donde se está desplazado: se considera como sábado libre.
- 4º) Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre, prestando no obstante servicio en la localidad donde se está desplazado: se acredita un día libre a disfrutar en compensación del sábado libre trabajado.
- 5º) Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene un día festivo o domingo, no prestando actividad en la localidad donde se está desplazado: se considera como festivo realmente disfrutado.

Artículo 117.-

1. Se establece un nivel de dieta para todo el personal.

2. La selección, contratación y pago de hoteles en los que se alojen los empleados de la Compañía, en desplazamientos por motivos de servicio, estará a cargo de la Compañía.

La contratación de los hoteles incluido un desayuno de tipo "continental" o similar, siempre que el horario o servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la Compañía, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

Los hoteles seleccionados serán de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero.

No obstante todo lo anterior, en el caso de que no se pueda realizar la contratación de hoteles directamente por la Compañía, esta abonará al empleado el precio del hotel y desayuno previa presentación de factura.

3. El nivel de dieta nacional, a que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo, de acuerdo con el sistema establecido y el Reglamento General de Dietas aprobado en fecha 31-12-68, queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:

Comida	Cena	Gastos de Bolsillo	Total
834	834	476	2.144

Artículo 118.-

Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 8º de la Orden de 23-12-59, se consideran vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de Tierra a bordo de los aviones, con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad, en el transcurso del mismo.

La cuantía de la Prima de Vuelo para esta clase de situaciones se fija en 1.716 pesetas la hora.

Estos vuelos se clasifican:

1. Vuelos con el 100 por 100 de la prima:

- a) Vuelos de prueba.
- b) Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- c) Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo.
- d) Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tren fuera, etc.).
- e) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Para los vuelos de prueba se computará como mínimo una hora. En esta clase de vuelos, cuando se produzcan más de dos aterrizajes o despegues en el tiempo de una hora, se abonará un 50 por 100 de la prima horaria por cada despegue u aterrizaje que, además de los, se realice.

2. Vuelos con el 50 por 100 de la prima:

- a) Vuelos realizados para situar el avión, con misión específica a bordo.
- b) Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se desplace.
- c) Vuelos realizados de retorno con avión preparado y comprobando, con misión específica a bordo.

Artículo 119.-

El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un plus consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada salario base de la categoría correspondiente.

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

Si por mejoras de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las consideraciones de peligrosidad o toxicidad en el trabajo, una vez confirmadas la supresión de estas causas por la autoridad laboral, dejará de percibirse el citado plus.

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección I.E.R.A. de la Dirección de Material, el personal que preste servicio en la misma percibirá una gratificación consistente en el 10 por 100 del salario de la respectiva categoría.

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciara los especiales riesgos contemplados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 120.-

La indemnización por plus de distancia, regulada en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, se fija en la cuantía de 2,79 pesetas/kilómetro.

Artículo 121.-

Todo personal, incluido Técnicos de Grado Superior y Técnicos de Grado Medio, destinado en el Centro de Trabajo de La Maza, y el que en el futuro se incorpore a él, percibirá una indemnización por desplazamiento consistente en 20 minutos por cada día que asistan al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario/hora base regulado en el artículo 95 del presente Convenio, incrementado en el 30,13%.

Artículo 122.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística el 31-12-1986 respecto al del 31-12-1985 sea superior al 8%, se efectuará una revisión de los conceptos incrementados

en este acuerdo entre dicho 8% y la diferencia que se pueda producir, con carácter retroactivo desde 1-1-1986.

CAPÍTULO X

VACACIONES, PERMISOS O LICENCIAS

Artículo 123.-

Todo el personal fijo de actividad continuada disfrutará de 30 días laborables de vacación anual.

A los solos efectos de vacaciones, no tendrán consideración de día laborable todas aquellas libranzas fijadas para alcanzar 40 horas semanales en cómputo anual.

Artículo 124.-

Se tendrá derecho a un día más de vacación después de 15 años cumplidos de antigüedad en la Compañía. Por encima de estos 15 años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional.

Artículo 125.-

Por considerar ambas partes que las vacaciones en Iberia son más beneficiosas en su conjunto que lo dispuesto sobre este concepto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan seguir aplicando la regulación que a continuación se articula, en lugar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para esta materia.

Artículo 126.-

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior y podrán ser fraccionadas en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales.

Además de dichos períodos, el trabajador podrá reservarse sin necesidad de programación previa un número de hasta 4 días del total de vacaciones que le correspondan, para que pueda utilizarlos, conjuntos o separadamente, en atenciones de índole personal.

Los días que resten de los cuatro de vacaciones de libre disposición se deberán programar antes de iniciarse el cuarto trimestre del año, a fin de evitar su acumulación en las fiestas de Navidad y Fin de Año, en las que se produce un gran incremento de tráfico. No obstante lo anterior, se podrán aceptar cambios en la programación en supuestos de necesidad debidamente justificada y siempre que el servicio lo permita.

Artículo 127.-

Serán vacacionables los 12 meses del año.

Artículo 128.-

El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de acuerdo entre los empleados y la Dirección procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre Dirección y trabajadores de una determinada Unidad, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

Enero	0 puntos
Febrero	0 puntos
Marzo	2 puntos
Abril	4 puntos
Mayo	5 puntos
Junio	7 puntos
Julio	11 puntos
Agosto	12 puntos
Septiembre	1a. quincena 10 puntos 2a. quincena 9 puntos
Octubre	6 puntos
Noviembre	0 puntos
Diciembre	1a. quincena 3 puntos 2a. quincena 8 puntos

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los "puentes" del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

Artículo 129.-

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre intermitente o clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de 24 horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho intermitente o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutará cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La Compañía, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del empleado y su calificación.

Artículo 130.-

La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo de plantilla que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1º Dos días laborables:

- Enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro o funeral del cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentescos políticos.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Nacimiento de hijo.

El tiempo señalado podrá ampliarse hasta tres días naturales más cuando el alumbramiento se produjera en lugar distante del que reside habitualmente el trabajador.

2º Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3º Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

4º Un día laborable por razón de boda de padres, hijos y hermanos, incluso parentescos políticos, ampliables a dos, si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

5º Cinco días al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de B.U.P. o Formación Profesional y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que los estudios de que se trata tengan relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados, deberán solicitarlo en su Dirección o Delegación. A la solicitud que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del suceso.

Artículo 131.-

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 132.-

- El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de 15 días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que pueden disfrutarlas será de uno por cada cuarenta o fracción, dentro del respectivo grupo o especialidad, en los diferentes grupos laborales (Técnicos, Administrativos, Especialistas, Operadores y Servicios Auxiliares).

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio.

En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

- Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, la que resolverá sobre la petición y su duración.

- La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización total del distrito de del período anual de vacaciones, no pudiendo unirse la licencia a dicho período.

La petición de licencia, retribuida o no, se elevará a través del mando inmediato, al Director o Jefe de la Unidad correspondiente, quien en su caso la concederá por escrito.

Artículo 133.-

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida de dos días laborables ampliables a cuatro, cuando sea fuera de la residencia habitual.

Artículo 134.-

Con independencia de lo establecido en el punto 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de permiso sin sueldo. Asimismo tendrán derecho a permiso no retribuido para preparación al parto.

CAPÍTULO XI

ACCION SOCIAL

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 135.-

Se acuerda plantear el conjunto de la Acción Social de la Compañía bajo las secciones generales que se especifican, cada una de las cuales se regirá por el órgano de gobierno correspondiente y tendrá a su cargo las funciones que se consignan en los artículos siguientes.

SECCION II. FONDO SOLIDARIO INTERNO

Artículo 136.-

Se encuadrarán en este Capítulo acciones sociales, tales como:

- Ayudas a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos minusválidos y enfermos crónicos.
- Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos.
- Comedores, albergues y campañas navideñas.
- Préstamos sociales.
- Otras necesidades sociales.

Su régimen de financiación será el de reparto entre empresa y empleados, en la proporción del 50 por 100 por cada parte. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Acción Social en función de las necesidades del momento, permanecerán en el 0,40 por ciento del sueldo base respectivo. A partir de 1.1.85, la cuota individual del trabajador pasó a ser del 0,45 por ciento del sueldo base, incrementándose en igual cuantía la aportación de la Empresa.

En 1.1.85 a partir de

Asimismo, la Compañía aportará durante la vigencia del presente Convenio a dicho fondo, una cifra adicional anual de dieciocho millones quinientas treinta mil pesetas.

Artículo 137.-

Se mantiene la ayuda a la Asociación de Trabajadores de Iberia, padres de hijos minusválidos, utilizando recursos del Fondo Solidario Interno, en la cuantía que se acuerda a través de la Junta Central de Acción Social, que, en todo caso, no será inferior a la suma del incremento que las cuotas de trabajadores y Empresa experimenten el 1.1.85.

Artículo 138.-

Las previsiones, administración y distribución de este Fondo se llevarán a cabo por la Junta Central de Acción Social, constituida por siete representantes de la Dirección y siete designados por los representantes de los trabajadores.

SECCION III. FONDO SOCIAL DE PERSONAL DE TIERRA PARA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

La Comisión Negociadora ante la necesidad de modificar el contenido de la presente Sección, previos los estudios necesarios, acuerda lo siguiente:

- El contenido de la Sección III del Capítulo XI del IX Convenio Colectivo se prorrogará por 3 meses con las modificaciones que a continuación se indican. Una vez se llegue a un acuerdo, la normativa de dicha Sección III será anulada y sustituida por la nueva regulación que se pacte.
- En el plazo de tres meses, contados desde la firma del X Convenio Colectivo, las representaciones de la Dirección y los sindicatos firmantes del Convenio, se comprometen a realizar los estudios necesarios para lograr los objetivos expuestos anteriormente.
- En dichos estudios se tendrá en cuenta la posibilidad de incremento de aportaciones que, en principio, se estima que podrían alcanzar hasta un 5 por 100 por parte de los trabajadores y un 5 por 100 por parte de la Empresa, con un incremento progresivo hasta alcanzar tales porcentajes en el plazo de 3 años, manteniendo el concepto y sistema de contabilización de las aportaciones de Empresa y Trabajadores como en el IX Convenio Colectivo.
- Las Representaciones de la Dirección y de los Sindicatos firmantes del X Convenio, crearán los órganos de seguimiento que consideren oportunos para el control y éxito de las medidas que se implanten.

Artículo 139.-

Modificaciones de la Sección III

- Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el sistema de reparto existente en la actualidad en la proporción del 50 por 100 de cada parte, fijándose las cuotas individuales en el 4 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.
- Se mantiene la situación de licencia especial retribuida al cumplir los 59 años de edad, como previa a la jubilación anticipada.

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

La licencia especial retribuida tendrá carácter totalmente voluntaria por parte del trabajador, pero para poder acceder a la misma, el trabajador habrá de estar sujeto a una condición y limitación psicofísica que suponga dificultad para el desarrollo de sus funciones profesionales.

Esta regulación de la licencia especial retribuida anula y sustituye a la vigente hasta la firma del X Convenio Colectivo, pero las que se hayan producido hasta esta fecha les será aplicable la normativa del IX Convenio Colectivo.

SECCIÓN IV. OTRAS ATENCIONES SOCIALES

Artículo 140.-

Se mantendrá las normas vigentes en materia de Convenio Colectivo de indemnizaciones por fallecimiento o invalidez permanente, actualizándose las primas e indemnizaciones a los capitales que más se aproximen a 55 mensualidades de la tabla salarial vigente en cada momento, redondeando en centenas de miles de pesetas.

Artículo 141.-

Se concederán préstamos a través de la Junta Central de Acción Social para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 350.000 Pesetas, amortizables en cinco años y con un interés del 8%. El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 5% de la plantilla fija al 31 de Diciembre inmediato anterior. Los trabajadores que hagan uso del derecho a estos préstamos se entiende que renuncian a la obtención del préstamo de 75.000 Pesetas que está obligada la Empresa según O.M. de 1.2.1958, en materia de préstamos para vivienda.

Los avales concedidos en el año 1986 y hasta la firma del X Convenio Colectivo se regirán por lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 138 del IX Convenio Colectivo, siendo suprimido este tipo de concesiones a partir de la firma del X Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XII

BILLETES TARIFA GRATUITA Y CON DESCUENTO

Artículo 142.-

En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección General con fecha 24 de Octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este Capítulo.

Artículo 143.-

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

CLASES

RED NACIONAL	CLASES		
	Turista Pts.	Prefer. Pts.	1a. Pts.
Excepto Península/Canarias y v.v.	150	165	180
Península/Canarias y v.v.	300	330	360
España/Europa y v.v.	600	660	720
España/África Norte y v.v.	600	660	720
Resto red	900	990	1.080

2. Los billetes tarifa gratuita sin reserva de plaza podrán utilizarse todos — los meses del año, para todas las líneas. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza (a excepción de aquellos en que se indique expresamente lo contrario, en este capítulo), no podrán ser reservados en los siguientes períodos:

25 de Junio a 5 de Septiembre, ambos inclusive.

20 de Diciembre a 9 de Enero, ambos inclusive.

7 días antes del Lunes de Pascua hasta dos días después.

3. Las tasas de emisión contempladas en el punto 1, así como la supresión de todo tipo de reservas durante los períodos indicados en el punto 2, serán de aplicación a cualquier billete tarifa gratuita concedido a los trabajadores afectados por el presente Convenio, ya estén regulados sus derechos en este Capítulo o se trate de concesiones incluidas en contrato de trabajo, normas de la Dirección y acuerdos de otra naturaleza.

4. Abonado el 50 por ciento del importe del billete, más los seguros e impuestos se podrá viajar en cualquier época del año, con reserva de plaza.

5. Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores, se extenderán a familiares de primer grado que, además dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que el titular mantenga la patria potestad.

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

7. Los trabajadores jubilados, las viudas y viudos y huérfanos menores de veintidós años de edad, solteros o cualquiera que fuera su edad si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo de Iberia, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes tarifa gratuita o con abono del 50 por 100 de su importe.

8. En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos. Al trabajador soltero se le concederá un billete tarifa gratuita de ida y vuelta con reserva de plaza y sin época restrictiva al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes tarifa gratuita con reserva de plaza para él y su cónyuge, beneficios que correspondan incluso en los casos en que el parentesco con el fallecido fuera político.

Artículo 144.-

En la implantación de nuevas líneas y durante los dos primeros años de operativa, no se aceptarán reservas de billetes tarifa gratuita.

Artículo 145.-

Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 143, darán derecho al trabajador a realizar a su voluntad de uno a tres viajes por un total entre los tres de seis segmentos.

El origen del viaje y destino de los billetes, regulado en el presente Capítulo no será necesario que coincida con el punto de residencia habitual del trabajador o beneficiario.

Artículo 146.-

No obstante lo estipulado en el artículo anterior, cuando el billete sin reserva de plaza se inicie y finalice en el lugar de residencia/destino del titular y sea imprescindible la utilización de más de un cupón de vuelo para realizar el viaje, por no existir vuelos que permitan realizarlo con uno solo, los segmentos necesarios para enlazar desde el punto de salida con el final del trayecto, y regreso, no serán computados a efectos de limitación de los seis segmentos que, como máximo, comprende el cupo anual.

Artículo 147.-

Los billetes tarifa gratuita o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios dentro del año natural, tendrán como límite de validez la fecha de 31 de Enero del año siguiente al de su emisión, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizarán en la fecha que también los mismos.

Artículo 148.-

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

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

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

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

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

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

Artículo 149.-

La Dirección General tomará medidas disciplinarias ejemplares contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes tarifa gratuita, tanto si se cometen por el usuario del billete como de algún otro trabajador que le seconde, sancionándose en todos los casos con la percepción total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por tiempo fijo o limitado para la concesión de otros billetes tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

Artículo 150.-

Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin época restrictiva y sin limitación de redes, para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.

Artículo 151.-

Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red de Iberia.

Artículo 152.-

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

Artículo 153.-

Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona.

Los kilogramos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

Artículo 154.-

La Compañía se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este Capítulo.

Artículo 155.-

El trabajador que durante dos años consecutivos no hubiese disfrutado el derecho de billete tarifa gratuita sin reserva de plaza, tendrá derecho a usar en el mismo tercer año un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 143, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

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

Artículo 156.-

En los casos de empleados consortes, los derechos que a ambos cónyuges les correspondieran serán individualizados, es decir, podrá haber duplicidad de be neficios en los casos en que los cónyuges sean empleados de la Compañía.

Sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones que se especifican en el artículo 143, párrafo 8 y artículo 150.

Artículo 157.-

Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

Tampoco se efectuará el indicado desembarco en aquellos casos en que el personal se encuentre destinado en el extranjero y el viaje lo efectúe él o sus familiares, como consecuencia del disfrute del período de vacaciones reglamentarias.

Artículo 158.-

Se concederán dos billetes tarifa gratuita sin época restrictiva para el cónyuge e hijos en los casos en que el trabajador deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja-Año Nuevo por necesidades del servicio. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Compañía.

Artículo 159.-

En los destacamentos superiores a veintiocho días de duración, la Compañía facilitará libre de impuestos y seguro, un billete tarifa gratuita para la esposa, hijos y familiares que convivan y dependan económicamente de él.

Artículo 160.-

Quando se encuentra completa la Clase Turista y existan plazas libres en Clase Preferente o Primera, la Compañía se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a cla-s superiores (excepto Gran Clase), se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

CAPÍTULO XIII

REGIMEN COMPLEMENTARIO

Artículo 161.-

Definición Régimen Complementario. Se entiende por Régimen Complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, y a quienes la Compañía, otorga los derechos y sujeta los deberes que se establezcan en el Régimen Complementario.

DERECHOS

Artículo 162.-

Parte fija.- Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario percibirán una gratificación adicional en cada una de las 14 pagas de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo respectivos y según el siguiente cuadro:

Niveles	Intervalos de valoración	Importe
1	450 - 474	12.469.-
2	425 - 449	11.811.-
3	400 - 424	11.155.-
4	375 - 399	10.499.-
5	350 - 374	9.845.-
6	325 - 349	9.186.-
7	300 - 324	8.532.-
8	275 - 299	7.875.-
9	250 - 274	7.218.-

Estos importes cubrirán, además de las funciones de mando o especial responsabilidad y cualificación de sus titulares, el pago a tanto alzado por la realización de jornada fraccionada y horas extraordinarias, hasta un máximo de ocho días al mes y ocho horas al mes respectivamente.

Parte variable.- El complemento consta de otra parte variable, que es una percepción extrasalarial y adicional a la señalada anteriormente, que será asignada a aquellos empleados cuyas actividades laborales estén afectadas por los factores diferenciales y en los grados siguientes:

Factores	Grado 1º	Grado 2º	Grado 3º
Jornada fraccionada	No más de 8 días al mes	No más de 16 días al mes	Más de 16 días al mes
Horas extraordinarias	No más de 8 horas al mes	No más de 11 horas al mes	No más de 15 horas al mes

Para que un trabajador pueda ser incluido en el Grado 2º ó 3º, es necesario que esté sometido a alguno de los factores diferenciales mencionados y en las circunstancias indicadas en los Grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluidos en este Régimen, según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado, en concepto de parte fija más la variable indicada en este artículo y desempeñen actividades afectadas por los Grados 2º y 3º correspondientes al factor de Horas Extraordinarias, son las siguientes:

Nivel	Grado 2º	Grado 3º
1	20.332.-	26.451.-
2	19.187.-	24.922.-
3	18.040.-	23.391.-
4	16.888.-	21.862.-
5	15.741.-	20.332.-
6	14.595.-	18.800.-
7	13.447.-	17.271.-
8	12.298.-	15.741.-
9	11.151.-	14.211.-

Quando la parte variable se obtenga por realización habitual de jornada fraccionada, y únicamente por este factor, la cuantía económica de dicha parte variable, asignada a los Grados 2º y 3º será la resultante entre las cantidades citadas incrementadas en un 50 por 100 y la parte fija o consolidada correspondiente a cada empleado.

Los trabajadores incluidos en el Régimen Complementario con jornada sujeta a turnos, percibirán el Plus de Turnicidad o Plus de Disponibilidad que corresponda de acuerdo con lo establecido en los Artículos 109 y 110. Los trabajadores incluidos en el Régimen Complementario con jornada especial, percibirán la gratificación que corresponda según lo dispuesto en el Artículo 98. En ambos casos para poder optar a las cantidades que se citan en el Grado 2º y 3º, estarán exclusivamente afectados por el factor de horas extraordinarias.

Los trabajadores a quienes por aplicación de lo establecido en el presente artículo las correspondiera percibir en concepto de parte fija cuantías superiores a las expresadas en la tabla, podrán quedar afectados por las circunstancias correspondientes a los factores diferenciales indicados, hasta el Grado cuya cuantía sea la más próxima, por defecto, a la cantidad asignada como parte fija, sin percepción adicional alguna en el momento en que realmente estuvieran sometidos a las obligaciones inherentes a dichos factores y grados.

La parte variable se percibirá mensualmente, de acuerdo con la liquidación que debe realizar el nivel jerárquico inmediato superior respectivo sobre los factores y grados que realmente han afectado a cada uno de los trabajadores y según el baremo indicado en el presente artículo.

La Dirección de Personal y Relaciones Laborales determinará, de acuerdo con el párrafo anterior, las fechas en que se harán efectivas las cantidades correspondientes a la parte variable.

Las horas extraordinarias realizadas en exceso de las 15 mensuales, se retribuirán de acuerdo con las normas y baremos establecidos en el Capítulo correspondiente del presente Convenio.

El importe del Régimen Complementario no formará parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 163.-

Adscripciones.- Todo trabajador que crea estar ocupando un puesto en el que, considerados todos los factores que determinan la adscripción al Régimen Complementario, debe ser de aplicación, tiene la libertad y el derecho de solicitarlo ante la Jefatura de la Unidad Orgánica a la que pertenece.

Transcurridos treinta días sin que recibiera contestación a su solicitud, podrá elevarlos directamente a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, que analizará la propuesta e informará a la Jefatura correspondiente sobre la petición formulada. No obstante, lo expuesto en los párrafos anteriores, si la decisión tomada no satisficiera al trabajador, éste podrá recurrir ante la Comisión Mixta establecida en este Convenio.

Artículo 164.-

Ingreso en el Régimen Complementario.- Para ingresar en el Régimen Complementario y percibir la gratificación correspondiente al nivel en que se encuadre, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección General o Unidad en quien delegue, por el Director, Delegado o Jefe de la Unidad Orgánica Autónoma a la que pertenece cada empleado o, en su defecto, por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales o la Comisión Mixta cuando se trate de una autopropuesta que no haya sido atendida por la Unidad correspondiente señalada en el artículo anterior.

DEBERES

Artículo 165.-

Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario cumplirán cuando menos la jornada semanal de 40 horas en cómputo anual. Tendrán obligación de realizar jornada extraordinaria cuantas veces fuera necesario a requerimiento para ello por parte de la Empresa, si bien el Mando debe poner todos los medios para que sólo sea en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia. Igualmente, podrán ser requeridos para fraccionar su jornada o realizar turnos y trabajos en domingos o días festivos.

Artículo 166.-

Responsabilidad de Mando.- Todo trabajador adscrito a este Régimen que asuma el papel de Mando lo ejercerá con todas sus consecuencias, no sólo en orden al comportamiento ejemplar y al logro de los objetivos señalados, sino en cuanto a responsabilizarse del cumplimiento de los plazos y de las normas establecidas por las personas que actúan confiada o directamente a sus órdenes.

Artículo 167.-

Trabajo en días festivos.- Todo trabajador adscrito al Régimen Complementario tiene la obligación de realizar, en cuantas ocasiones y casos sea necesario, trabajos en días festivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 62 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias de la jornada en días festivos que no puedan librarse, no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 162.

Artículo 168.-

La Dirección se reserva la facultad de alterar en dos niveles hacia arriba de la tabla que figura en el artículo 162 los resultados de la valoración.

Esta facultad se ejercerá tanto en los casos de nuevas inclusiones en este Régimen como en situaciones de variación de funciones o personas durante un período de prueba de seis meses, transcurridos los cuales la valoración asignada al puesto se considerará definitiva y únicamente se modificará o suprimirá el Régimen Complementario, según proceda al producirse un cambio en el puesto de trabajo.

Artículo 169.-

Siendo el Régimen Complementario un sistema directamente relacionado con la ocupación efectiva de puestos de trabajo que alcancen puntuación adecuada que permita a sus titulares ser incluidos en este Régimen, la variación de las funciones atribuidas al titular del puesto o la remoción del mismo, dará lugar de forma inmediata a la modificación del nivel en más o en menos o al cese en el mismo.

Por otra parte, previo informe detallado a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, los titulares adscritos al Régimen Complementario podrán ser removidos del citado Régimen, a juicio de sus Jefes, cuando median causas de inadecuación manifiesta al puesto de trabajo, petición voluntaria del titular o causas análogas. En este caso, cesará automáticamente de percibir el complemento correspondiente. De las remociones que se produzcan por estas causas recibirá información la Comisión Mixta a la mayor brevedad posible.

CAPÍTULO XIV

SAUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 170.-

Las Representaciones de la Empresa y de los Trabajadores consideran que deben intensificarse los mecanismos que permitan fomentar e impulsar el interés por la Prevención en todo el Personal de la Compañía. A tal efecto se la aplicará el tratamiento correspondiente de planificación, implantación, y control, destinando a este fin los recursos financieros, humanos y técnicos que sean precisos.

Es deseo de ambas Representaciones conseguir que todos los componentes de la Empresa se comprometan y participen activamente en las tareas de Prevención.

Artículo 171.-

La Empresa se compromete a elaborar un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo y Autoprotección Corporativa, en el que se concreten unos objetivos y se definan unas acciones que permitan implantar en la Empresa una política de Prevención moderna y eficaz, dirigida tanto a conseguir unas óptimas condiciones de trabajo y una correcta adecuación persona-puesto de trabajo como a garantizar la protección de la vida y de la salud de los trabajadores y la integridad de los bienes de la Empresa, tanto durante el proceso de actividad normal como ante situaciones catastróficas. Dicho Programa será sometido a información de la Representación de los Trabajadores.

Artículo 172.-

Ambas Representaciones reconocen la necesidad de que, cualquier actuación en materia de Prevención, debe abordarse con carácter participativo y con un enfoque multidisciplinario. A estos efectos, se creará una Comisión de Seguimiento de los resultados del Programa, integrada por representantes de la Empresa y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 173.-

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a Contratos por ellas administradas.

Artículo 174.-

Las diferentes Unidades de la Empresa, de acuerdo con el Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo, y previa información a los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, definirán anualmente los objetivos que permitan desarrollar sus propios programas de Prevención, de acuerdo con las específicas características de los trabajos que realizan, y en consonancia tanto con la diversificación

de las actividades de la Empresa, como con la dispersión geográfica que la caracteriza, figurando la integración y participación de todos los componentes de la Empresa como uno de sus fines primordiales.

Artículo 175.-

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán igualmente informados de los presupuestos destinados a los Programas anuales de Prevención. La Dirección establecerá el sistema de dotar a cada Unidad de los medios y procedimientos necesarios que le permitan asumir estas responsabilidades.

Artículo 176.-

En los Centros de Trabajo de 50 o más trabajadores se creará un Comité de Seguridad e Higiene cuya constitución y funciones se regularán por la normativa vigente.

En los Centros de Trabajo con menos de 50 trabajadores la Empresa designará un Vigilante de Seguridad que deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad. En estas casos, un Delegado de Personal coadyuvará con el Vigilante de Seguridad.

Artículo 177.-

Corresponderá a las diferentes Jefaturas fomentar la motivación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo e impartir la formación necesaria a las personas a su cargo, de modo que se garantice la ejecución de su trabajo dentro de unas plenas condiciones satisfactorias de Seguridad, informándose de los riesgos potenciales, productos que utilizan, procedimientos de Prevención, protecciones mecánicas, elementos de protección personal, Normas de Seguridad e Higiene, etc. El entrenamiento en la realización del trabajo no irá separado del entrenamiento en materia de Seguridad e Higiene. El tiempo dedicado a esta formación será con cargo a la jornada laboral.

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

Artículo 178.-

El Comité de Seguridad e Higiene recibirá información periódica del Servicio Médico sobre:

- Accidentes laborales.
- Enfermedades profesionales.
- Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

La información que se refiera al estado de salud del trabajador, será facilitada por el Servicio Médico de la Empresa, directamente al interesado.

Artículo 179.-

Se realizarán reconocimientos médicos obligatorios a todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos anuales y especiales.

Se practicarán cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora, con especial aplicación en los puestos con riesgos potenciales específicos. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna influencia en el estado de salud, cambiando al trabajador de puesto, si fuera necesario.

Artículo 180.-

Los Servicios Médicos realizarán la primera asistencia de los casos de urgencia motivados tanto por enfermedad como por accidente laboral, garantizando la pertinente evacuación a los centros médicos concertados, cuando las circunstancias así lo requieran.

En defecto de servicios médicos propios, la Compañía ha establecido concertos con los Servicios Médicos de Aeropuerto y con otros Centros Médicos, para la asistencia de urgencia de los trabajadores que lo precisen.

Artículo 181.-

El Servicio Médico colaborará con el Departamento de Selección para la realización de los reconocimientos médicos y exámenes psicofísicos, como elementos necesarios para mejorar el proceso de selección de personal. Asimismo fijará los requisitos psicofísicos de los puestos de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

A los trabajadores pertenecientes a los grupos laborales de Vigilancia, Comunicaciones, Proceso de Datos y personal adscrito a los Servicios Médicos que a la firma del presente Convenio estén percibiendo una gratificación por el anti-cuando concepto de octava hora, se les mantiene congelada a título personal la cantidad que perciben en la actualidad. Si estos trabajadores entran en el sistema general de turnos les será de aplicación el Plus de Turnicidad correspondiente.

SEGUNDA

Los trabajadores con destino en el Aeropuerto de Barajas que a la firma del presente Convenio realizan el turno de 20,30 a 01,30 con carácter fijo, seguirán asignados al mismo, salvo que voluntariamente soliciten adscribirse al sistema general de turnicidad y rotación.

TERCERA

En materia de empleo, se cubrirán las bajas en la plantilla fija con carácter numérico global, es decir, independientemente del grupo a que pertenezca el trabajador que causa baja, con contratos también de carácter fijo, y en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento
- Excedencias voluntarias, producidas a partir de 1.1.86.
- Invalideces, que supongan baja definitiva en la Compañía
- Jubilaciones voluntarias y las obligatorias a los 64 años
- Despidos disciplinarios que tengan carácter firme.
- Jubilaciones producidas a los 60 años como consecuencia de Licencias Especiales Retribuidas concedidas a partir de 1.1.86.

Se mantiene la Comisión para el seguimiento de empleo en la Compañía, compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores.

CUARTA

Se mantiene la Clave 61, en los términos negociados en Mayo de 1976, para aquellas personas que la venían percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (Anexo II).

QUINTA

Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del artículo 143, correspondiente al Capítulo XII sobre Billetes Tarifa Gratuita y con Descuento, estará supeditado a su extensión a todos los colectivos de la Empresa.

SECA

Con objeto de mantener el incremento global de los conceptos salariales en 1986 y revisión de cuotas al Fondo Social de Tierra, según Acta de acuerdo de 21 de Marzo de 1986, para este año se establece una cotización especial a cargo de los trabajadores, que se aplicará en la nómina correspondiente al mes de Julio, consistente en el importe de la cuota normal mensual de cada trabajador multiplicado por el coeficiente 2,45.

SEPTIMA

Queda en suspenso transitoriamente lo dispuesto sobre calificaciones laborales en este Convenio hasta tanto se actualicen los sistemas. No obstante, podrán ser excluidos de participar en las correspondientes pruebas de aptitud, aquellos trabajadores, cuando, sin haber sido objeto de un expediente disciplinario con carácter personal, existan causas objetivas suficientes que justifiquen la decisión del Mando, y siempre que sean demostradas de forma fehaciente.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

COMISIONES DE TRABAJO

Se crean las Comisiones de Trabajo siguientes, que estarán compuestas por Representantes de la Dirección y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio:

- Comisión de Clasificación u Ordenamiento Profesional y Promociones. Esta Comisión recibirá información sobre los planes de formación.
- Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias.
- Comisión para el estudio de la situación del Personal de Vuelo en Tierra.
- Comisión para el estudio de la normativa laboral de la C.E.E. y su posible aplicación en Tierra.

Los acuerdos a que se lleguen en las diferentes Comisiones de Trabajo serán incorporados al X Convenio como normativa del mismo, anulando y sustituyendo las Disposiciones anteriores que regulan las materias contempladas en tales acuerdos.

Los Capítulos relativos a Excedencias y Cesas, Transportes de Personal y Traslados del III Convenio Colectivo de Tierra, mantienen su vigencia en tanto no sean sustituidos por una nueva regulación.

SEGUNDA

MODIFICACION ARTICULOS 6 Y 25 DE LA REGULACION NACIONAL DE TRABAJO

La Disposición Final Segunda del VIII Convenio Colectivo, tendrá vigencia en todos sus términos hasta el 31 de Diciembre de 1986, como fecha máxima, que sea de anticiparse si antes de la misma se llegase al acuerdo de la nueva clasificación del Grupo Administrativo.

En todo caso, la referida Disposición Final Segunda, quedará automáticamente anulada si en la fecha del 31-12-86, no se hubiese producido acuerdo de Clasificación del Grupo Administrativo.

TERCERA

Con respecto al Capítulo relativo al Transporte del Personal, la Compañía ampliará las actuales líneas de transporte hasta un límite de 35 kilómetros entre cabecera y destino, siempre que exista un número de usuarios no inferior a 40 personas.

CUARTA

Con efectos de 1-1-86, se incrementará en un 8 por 100 el Laudo Arbitral para el Aeropuerto Sur de Tenerife, a todos los trabajadores fijos de actividad continua de, con puesto de trabajo en el citado Aeropuerto, y a los que en el futuro sean destinados al mismo.

QUINTA

TRANSPORTE AEROPUERTOS ASTURIAS Y MURCIA

AEROPUERTO DE ASTURIAS

Los trabajadores fijos de actividad continuada con destino en el Aeropuerto de Asturias percibirán la cantidad de 476 Pesetas por día de asistencia al trabajo. Esta cantidad compensa todos los desplazamientos que pudieran realizar al Aeropuerto.

El personal que en la actualidad está percibiendo cantidades superiores, mantendrá a título personal las condiciones actuales.

AEROPUERTO DE MURCIA

Los trabajadores fijos de actividad continuada con destino en el Aeropuerto de Murcia super a a jornada especial, es decir, que realicen dos viajes de ida y dos viajes de vuelta en el día desde Murcia-Ciudad al Aeropuerto, tendrán derecho al siguiente tratamiento:

476 Pesetas por día de asistencia al trabajo e indemnización y una hora por el concepto de transporte. Los trabajadores que en la actualidad están percibiendo cantidades superiores o aquellos que no realizan el transporte al Aeropuerto desde Murcia-Ciudad, mantendrán a título personal las condiciones actuales.

SEXTA

Las normas del presente Convenio que regulan las materias de participación, jornadas y turnos, retribuciones, horas extraordinarias, seguridad e higiene en el trabajo y acción social, anulan y sustituyen las normas anteriores reguladoras de las respectivas materias.

TABLA SALARIAL - ANEXO I

Niveles	Salario Base	Prima Productividad	Complemento - Transitorio	Totales	Resumen - Anual
1	37.459	9.365	36.186	83.010	1.239.001
2	39.223	9.556	35.815	84.594	1.247.718
3	39.384	9.846	35.724	84.954	1.268.018
4	41.744	10.436	34.429	86.609	1.292.720
5	44.162	11.041	33.094	88.297	1.317.915
6	47.838	11.960	31.668	91.466	1.365.214
7	50.486	12.622	30.603	93.711	1.394.723
8	53.932	13.483	31.723	99.138	1.475.726
9	56.981	14.245	33.332	104.558	1.560.625
10	59.767	14.942	34.880	109.589	1.635.717
11	63.300	15.825	34.696	113.823	1.698.914
12	66.709	16.677	34.568	117.954	1.760.573
13	72.269	18.067	32.963	123.299	1.840.352
14	79.339	19.835	31.854	131.028	1.985.566
15	84.831	21.208	36.671	142.710	2.130.079
16	87.890	21.973	37.122	146.985	2.193.887
17	94.651	23.663	38.406	156.720	2.339.191
18	96.514	24.129	40.901	161.544	2.411.199
19	104.174	26.044	46.685	176.903	2.640.440
20	111.275	27.819	56.562	195.656	2.920.346
21	112.994	28.249	58.903	200.146	2.987.364
22	119.180	29.545	61.334	209.059	3.120.400
23	123.389	30.847	68.430	222.666	3.123.496
24	129.244	32.061	74.814	235.119	3.509.368

ANEXO II

CLAVE 61 - NEGOCIADA EN MAYO DE 1976, APLICABLE EN 15 PAGAS

Nivel/Trienio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.557	2.299	2.041	1.783	1.525	1.267	1.009	751	493	235
2	2.524	2.265	2.006	1.747	1.488	1.229	970	711	452	193
3	2.445	2.181	1.917	1.653	1.389	1.125	861	597	333	69
4	2.325	2.057	1.787	1.521	1.253	985	717	449	181	—
5	2.205	1.932	1.659	1.386	1.113	840	567	294	21	—
6	1.947	1.654	1.361	1.068	775	482	189	—	—	—
7	1.778	1.475	1.172	869	566	261	—	—	—	—
8	1.499	1.175	851	527	203	—	—	—	—	—
9	1.170	812	453	96	—	—	—	—	—	—
10	873	484	95	—	—	—	—	—	—	—
11	621	215	—	—	—	—	—	—	—	—
12	377	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13	91	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO III

Las cantidades mensuales que en concepto de incentivos percibirán los Técnicos de Grado Superior son las que a continuación se indican:

Nivel	Categoría	Ptas./mes
24	Técnicos Grado Superior 1ªA	38.044
23	Técnicos Grado Superior 1ªB	35.262
22	Técnicos Grado Superior 1ªC	32.475
21	Técnicos Grado Superior 2ªA	29.689
20	Técnicos Grado Superior 2ªB	26.907
19	Técnicos Grado Superior 2ªC	24.121
18	Técnicos Grado Superior 3ªA	21.333
17	Técnicos Grado Superior 3ªB	18.549
16	Técnicos Grado Superior 4ª	15.763
15	Técnicos Grado Superior 5ª	12.978
14	Técnicos Grado Superior Entrada	10.193

Estos incentivos cubrirán, a tanto alzado, la realización de horas extraordinarias, turnos, festivos, jornadas especiales y fraccionadas, así como los complementos de idiomas, nocturnidad y los demás contenidos en Convenio.

Las cantidades aludidas se harán efectivas por partes iguales en trimestres naturales. El pago correspondiente al último trimestre del año podrá tener carácter variable, a tenor de la estimación que haga la Dirección, respecto de la evaluación del rendimiento global y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección aplicará igualmente un incremento de hasta el 25 por 100 del incentivo anual, cuando haya una evaluación positiva de ambas circunstancias.

TORNOS BASICOS - ANEXO IV

<u>ALICANTE</u>	<u>IBIZA</u>
07,00 - 15,00	07,00 - 14,00
15,00 - 23,00	14,00 - 21,00
23,00 - 07,00	17,30 - 00,30
	00,30 - 07,30
<u>ALMERIA</u>	<u>LAS PALMAS</u>
07,00 - 14,00	07,00 - 14,00
14,00 - 21,00	14,00 - 21,00
17,30 - 00,30	17,30 - 00,30
	00,30 - 07,30
<u>ANZOLETE</u>	07,00 - 15,00
07,00 - 15,00	15,00 - 23,00
15,00 - 23,00	23,00 - 07,00
17,00 - 14,00	
14,00 - 21,00	<u>MÁLAGA</u>
	07,00 - 14,00
<u>BARCELONA</u>	13,45 - 20,45
07,15 - 14,15	17,30 - 00,30
14,00 - 21,00	00,30 - 07,30
20,30 - 03,30	07,00 - 15,00
00,30 - 07,30	15,00 - 23,00
07,00 - 15,00	23,00 - 07,00
15,00 - 23,00	
23,00 - 07,00	<u>MELILLA</u>
	07,00 - 14,00
<u>BILBAO</u>	13,00 - 20,00
07,00 - 15,00	
15,00 - 23,00	<u>MURCIA</u>
<u>BUSQUENVENTURA</u>	Jornada especial o turno en función programación aviones.
07,00 - 14,00	<u>OVIEDO</u>
14,00 - 23,00	08,00 - 15,00
	15,00 - 23,00
<u>GENOVA</u>	<u>PAISA DE MALLORCA</u>
07,00 - 15,00	07,00 - 14,00
15,00 - 23,00	13,45 - 20,45
23,00 - 07,00	17,30 - 00,30
	00,30 - 07,30
<u>GRANADA</u>	07,00 - 15,00
Jornada especial	15,00 - 23,00
	23,00 - 07,00
	<u>REUS</u>
	Horarios según vuelos.
<u>SANTA CRUZ DE LA PALMA</u>	<u>AEROPUERTO DE BARAJAS</u>
07,00 - 14,00	01,00 - 08,00
14,00 - 21,00	07,30 - 14,30
	14,00 - 21,00
<u>SANTIAGO DE COMPOSTELA</u>	20,30 - 03,30
07,00 - 15,00	<u>ZONAS INDUSTRIALES Y RAMPA DE BARAJAS</u>
15,00 - 23,00	01,00 - 08,00
23,00 - 07,00	07,30 - 14,30
	14,00 - 21,00
<u>SEVILLA</u>	20,30 - 03,30
07,00 - 15,00	07,30 - 15,30
15,00 - 23,00	15,30 - 23,30
23,00 - 07,00	23,30 - 07,30
<u>TENERIFE NOROCCIDENTAL</u>	
07,00 - 15,00	
15,00 - 23,00	
<u>TENERIFE SUR</u>	
07,00 - 14,00	
14,00 - 21,00	
18,00 - 01,00	
01,00 - 08,00	
<u>VALENCIA</u>	
07,00 - 14,00	
13,45 - 20,45	
18,15 - 01,15	
01,00 - 08,00	
<u>VALLADOLID</u>	
Según horario vuelos	
<u>VALLS DE</u>	
Jornada especial	
<u>VITORIA</u>	
07,00 - 14,00	
14,00 - 21,00	
15,00 - 23,00	

ZARAGOZA

07,00 - 15,00
o jornada especial
15,00 - 24,00

REGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Artículo 1.-

Se considerará trabajador fijo discontinuo al contratado por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica, los contratos de mayor duración serán ofrecidos por orden de listas, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador fijo discontinuo.

Los trabajadores fijos discontinuos existentes en la Compañía hasta el 3 de Abril de 1.986, trabajarán durante los periodos de actividad a tiempo total, salvo que exista acuerdo entre las Representaciones de la Dirección y de los Trabajadores para que puedan prestar sus servicios a tiempo parcial.

Los trabajadores fijos discontinuos que accedan a este grupo a partir del 3 de Abril de 1.986, como consecuencia del Acta sobre la normalización de contrataciones de esta fecha, podrán ser contratados o prestar sus servicios a tiempo parcial o a tiempo total, según las necesidades del servicio y por el tiempo que estas necesidades requieran.

Artículo 2.-

En contrato de fijo discontinuo puede ser compatible con tres modalidades de contrato: contrato de relevo, contrato de interinidad y contrato de fomento de empleo; considerándose, en estos casos, todos los derechos inherentes a la modalidad de contratación de fijos discontinuos. Estas modalidades se entienden a nivel local y se ofrecerán a trabajadores fijos discontinuos que no estén en actividad en el momento en que se produzca la necesidad.

Artículo 3.-

Los ingresos en la Compañía como fijos discontinuos se harán como Oficial 1a. o como Mozo de Entrada en los respectivos grupos laborales, progresando a los 24 meses de trabajo efectivo a Oficial 2a. y Mozo, respectivamente.

El periodo de prueba será de dos meses para Oficial 3a. y 15 días para Mozo de Entrada.

Artículo 4.-

La cobertura de vacantes del personal fijo de actividad continuada se hará con personal fijo discontinuo, salvo que a otro personal de Iberia le asista mejor derecho, para lo cual se seguirán los mismos criterios vigentes en la actualidad o en que se pacten por los firmantes del X Convenio Colectivo del personal de Tierra.

Artículo 5.-

Los trabajadores fijos discontinuos con contrato en vigor podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su puesto de origen cuando cese la necesidad.

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y sólo exista diferencia puramente administrativa.

La retribución por trabajo de categoría superior será la correspondiente al que realicen.

En cuanto a los plazos en que se pueden desarrollar trabajos de categoría superior se estará a lo establecido en las normas legales.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través del Jefe inmediato, y dando cuenta a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, a fin de que se proceda al abono del salario a los interesados.

Artículo 6.-

La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada periodo, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo periodo.

En el supuesto de que el trabajador fijo discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por la Compañía en las épocas de incremento de trabajos periódicos y cíclicos, se entenderá como baja voluntaria quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la Empresa.

En caso de que un trabajador fijo discontinuo sea requerido, durante el periodo de actividad, para prestar servicio militar obligatorio, percibirá durante el periodo que reste de tal actividad el 50% del sueldo base y el premio de antigüedad.

La consideración de trabajador fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación del servicio militar, cargo público, ausencia por maternidad o enfermedad justificada.

Artículo 7.-

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados anualmente en el periodo comprendido entre el 31 de Marzo y el 31 de Octubre, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

Adicionalmente, los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados entre el 20 de Diciembre de cada año y el 10 de Enero del año siguiente, así como durante un periodo de tiempo entre 10 y 15 días para cubrir las necesidades de la Semana Santa.

Una vez fijados los requisitos del puesto a cubrir, el llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de antigüedad, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador, dentro de cada grupo laboral y en base al escalafón local.

Dadas las peculiaridades de las épocas de trabajo en Madrid Ciudad y Canarias, los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos para cubrir puestos de trabajo en estos lugares estarán en función de dichas peculiaridades.

No obstante lo contemplado en el párrafo primero, si durante un período anual determinado se incrementa la actividad normal de la Empresa, siendo necesaria mayor mano de obra, este exceso se cubrirá mediante la contratación de eventuales por circunstancias de la producción.

En los casos en que la actividad no se reanude en el período correspondiente o se suspenda durante el mismo, será necesario la autorización de la Autoridad Laboral. No obstante los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados, mantendrán su posición en el escalafón a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

Artículo 8.-

Cuando un trabajador fijo discontinuo cubra una vacante con carácter continuo, lo hará con el nivel y categoría (Oficial 3a, u Oficial 2a, y Mozo de Entrada o Moza) que tenía cuando trabajaba como fijo discontinuo.

En este caso se le reconocerá el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado como fijo discontinuo, cara a la antigüedad en la empresa y consiguiente derecho a promoción.

Artículo 9.-

La jornada diaria de los trabajadores fijos discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo total o a tiempo parcial.

La jornada de los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo total será la de la Unidad, Departamento, Servicio, etc. en que cada período de ejecución de contrato presten sus servicios, siendo la misma que tengan los trabajadores con contrato de actividad continuada.

No obstante lo anterior, los trabajadores fijos discontinuos que accedan a este grupo a partir del 3 de Abril de 1.986 y sean contratados a tiempo total se registrarán para la temporada de 1.986 en materia de jornada y consiguiente régimen de trabajo y descanso, por lo que ya estaba previsto si se hubiesen contratado como eventuales procurando, siempre que la carga de trabajo lo permitiera, adaptar tal régimen lo máximo posible al correspondiente a los fijos de actividad continuada. Para temporadas posteriores las condiciones se negociarán entre las Representaciones firmantes del presente Acuerdo con un mes de antelación al inicio de la temporada.

La jornada y condiciones de trabajo de los fijos discontinuos contratados a tiempo parcial, se establecerá en función de las necesidades a cubrir, informando a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 10.-

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores fijos discontinuos que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 9% del salario hora/base, establecido en el artículo 21.

Para el cumplimiento de lo expresado en los párrafos anteriores, se seguirán los siguientes criterios:

- a) La libranza de los días festivos trabajados se señalará en la misma semana o la siguiente.
- b) Si tal libranza no se ha producido en los quince primeros días siguientes al festivo trabajado, se determinará mediante acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados, el disfrute de tales días festivos.
- c) Si no hubiera habido acuerdo en la primera semana del mes siguiente al festivo trabajado, deberá señalarse el día de libranza, procurando compensar las necesidades del servicio y los deseos del trabajador o trabajadores de que se trate en un plazo no superior a la vigencia del período de actividad.

No obstante lo anterior, para los trabajadores con contrato a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, el tiempo de descanso que se devengue en proporción a las horas contratadas se entiende abonado en la remuneración pactada, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial, no exige días de descanso compensatorios.

Artículo 11.-

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a los días festivos de carácter nacional o local que se produzcan durante el período de actividad.

Con independencia de lo anterior, y siempre que estén en período de actividad, se considerarán días festivos en 1986 y 1987 con derecho a libranza, en las condiciones del artículo anterior, los siguientes:

- Jueves Santo y Sábado Santo
- Los días 10, 24 y 31 de Diciembre

Si por disposición oficial, el día de Jueves Santo recuperara su carácter festivo a nivel nacional, pasando a ser laborable el Lunes de Pascua, se considerará como día festivo adicional el que se establezca como tal con carácter local.

En caso de coincidencia con domingo o festivo local (dentro de los 14 que establece el Estatuto de los Trabajadores) de los días 24 y 31 de Diciembre, serán considerados como festivos los días 23 y 30 del mismo mes.

Les será aplicable a los trabajadores fijos discontinuos lo establecido en el último párrafo del artículo 63 para los trabajadores de actividad continuada.

Los días festivos anteriores se incrementarán en dos más, en las mismas condiciones que para el personal fijo de actividad continuada.

No obstante lo anterior, para los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial, se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo 10.

Artículo 12.-

En aquellas actividades que influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista la necesidad de mantener tur-

nos de trabajo en festivos o domingos, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar tales días siempre que les sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

Con independencia de que realicen o no turnos, la disposición anterior es aplicable a los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial contratados para fines de semana, por las propias circunstancias que dieron lugar al contrato, están obligados a trabajar todos los días contratados.

Artículo 13.-

A los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en puestos de trabajo referentes a Venta Billetes y Reservas, ambos de las dependencias de Ciudad, podrá implantarseles, con carácter obligatorio, la jornada fraccionada de.

Siempre que medie acuerdo entre los trabajadores, sus Representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otros trabajadores fijos discontinuos que, no estando destinados en Billetes y Reservas, la acepten con carácter voluntario.

Artículo 14.-

Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total que presten sus servicios en jornadas sujetas a turnos, realizarán las rotaciones igual que el personal de actividad continuada de la misma Unidad, Departamento, Servicio, etc.

Cuando por necesidades excepcionales del servicio algún o algunos trabajadores fijos discontinuos deban realizar algún turno de horario distinto al de los trabajadores de actividad continuada, se solicitará a la Comisión de Turnos quien adoptará la decisión que proceda.

Artículo 15.-

Cuando se produzca una contratación para el período de Navidad o Semana Santa, no será necesario que los trabajadores fijos discontinuos estén sujetos al régimen de turnicidad si el servicio no lo exige, siempre que la contratación sea exclusiva para este período.

Artículo 16.-

Los trabajadores fijos discontinuos podrán estar sujetos a la realización de turnos en un período de actividad y ser destinados a puestos de trabajo de jornada continuada en períodos de actividad distintos, pudiéndose dar igualmente la circunstancia inversa.

Artículo 17.-

El descanso semanal será obligatorio, librándose como mínimo un domingo por cada cuatro trabajados.

A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, dada la naturaleza y circunstancias de su contrato, no le es aplicable el descanso semanal cuando es contratado por cinco días o menos a la semana.

Artículo 18.-

En los turnos de trabajo de 7 u 8 horas que empiecen entre las 09,30 y las 13,30 horas y los iniciados entre las 18,00 y las 20,30 horas, inclusive, (excepción hecha del turno de 20,30 a 03,30) se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o la cena.

Los trabajadores que realicen el turno de 20,30 a 03,30 horas tendrán derecho a media hora como tiempo de refrigerio que se utilizará en función de las necesidades del servicio. Este tiempo sustituye al tiempo de cena, pero seguirá devengando la dieta de cena.

Artículo 19.-

En aquellos Aeropuertos en que se realice el trabajo mediante jornada especial, la Empresa podrá programar ese tipo de jornada a los trabajadores fijos discontinuos cuando el servicio así lo exija. Las condiciones de realización de esta jornada serán las mismas que para el personal de actividad continuada.

Artículo 20.-

Tendrán la consideración de horas estructurales las horas extraordinarias que se realicen por los motivos siguientes:

- Atención de las incidencias producidas por retrasos de aviones debido a cierres del aeropuerto y a aquellas que se produzcan por acumulaciones de tráfico producido por retrasos y no puedan ser absorbidas por el personal de servicio en el momento de surgir la necesidad, o del turno siguiente.
- En los casos en que las incidencias o acumulaciones anteriormente citadas se produzcan como consecuencia de una huelga perderán la consideración de horas estructurales.
- Atención de mercancías perecederas.
- Atención de necesidades creadas por avería de instalaciones, caída de ordenadores, corte de corriente, etc.
- Fuerza mayor.

Artículo 21.-

El salario hora/base para los distintos niveles en que se encuadran los trabajadores fijos discontinuos será el siguiente:

	Salario hora/base pesetas	Incremento por cada 24 meses de trabajo efectivo
Mozo Entrada	216,40	9,91
Mozo	229,06	10,04

	Salario hora/base pesetas	Incremento por cada 24 meses de trabajo efectivo
Artículo 20 de 2a.	237,06	10,65
Oficial 3a. Administrativo	237,06	10,65
Oficial 2a. Administrativo	270,36	11,98
Oficial 3a. Especialista	237,06	10,65
Oficial 2a. Especialista	270,36	11,98

El salario hora/base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se percibe gratificación por Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1729}$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad).

Artículo 22.-

Los trabajadores fijos discontinuos se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de Licencia Retribuida.

Artículo 23.-

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

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

Artículo 24.-

Los trabajadores fijos discontinuos percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes, que en los supuestos de contrato a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas, tomando como base 1729 horas anuales:

a) Retribuciones fijas:

- Sueldo Base
- Prima de Productividad
- Pagas extraordinarias

b) Otras percepciones económicas:

- Complemento transitorio
- Premio de antigüedad
- Gratificación por comidas
- Gratificación por conocimiento de Taquigrafía o Estenotipia e Idiomas.
- Indemnización por Residencia
- Gratificación por fraccionamiento de jornada
- Gratificación por jornada especial
- Plus de turnicidad
- Plus de disponibilidad
- Gratificación por trabajos nocturnos
- Gratificación Cierre Ejercicio
- Primas de Vuelo
- Dietas
- Régimen Complementario para puestos de especial cualificación
- Plus de peligrosidad y toxicidad
- Plus de Sala Blanca
- Incentivos
- Plus de distancia
- Plus de festividad

Artículo 25.-

El sueldo base, la prima de productividad y el complemento transitorio son los reflejados para cada nivel en la tabla salarial.

Artículo 26.-

Los trabajadores fijos discontinuos percibirán en función del tiempo trabajado la parte proporcional de las gratificaciones de Julio, Diciembre y Cierre de Ejercicio en las condiciones y conceptos que el personal de actividad continuada.

Artículo 27.-

Los trabajadores fijos discontinuos percibirán en concepto de premio de antigüedad, un 5 por 100 del sueldo base correspondiente a su nivel por cada 24 meses trabajados efectivamente, con las limitaciones que establece para este concepto el Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos de fijos discontinuos a tiempo parcial contará a efectos de antigüedad 160 horas como un mes trabajado.

Artículo 28.-

La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos trabajadores - fijos discontinuos que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos de acuerdo con el siguiente calendario:

- Desayuno:** Cuando el personal esté prestando servicio o finalice los mismos - a las 07,00 horas, y no comience su trabajo a la hora citada.
- Comida:** Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las 13,00 horas o antes finalicen a las 15,30 horas o después.
- Cena:** Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las 20,30 horas o antes, finalicen a las 23,00 horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetará la dieta de comida en los turnos de 07,00 a 15,00 y 08,00 a 15,00 horas solamente al personal desplazado a Antepuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad o por pendiente.

La Compañía podrá establecer comedores en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 482 pesetas por comida o cena y 66 pesetas en concepto de desayuno.

Artículo 29.-

a) Taquigrafía o Estenotipia

El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 2.600 Pesetas por idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se trata de taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma el 40% por 100 de dicha cantidad.

b) Idiomas

El personal afectado por este Acuerdo que tenga, mediante examen, reconocimiento por la Compañía o a quienes se le reconozca en el futuro, la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente cuantía:

b) 1 Lenguas no Latinas:

	Pesetas
- Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	1.894
- Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual	2.650
- Personal que escribe y habla con fluidez.	3.218

b) 2 Idiomas Latinos:

- Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente de 0,75 para cualquier idioma.

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

La Compañía se reserve el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

En los supuestos de contrato a tiempo parcial, las cantidades indicadas se percibirán en proporción a las horas contratadas.

Artículo 30.-

A los trabajadores fijos discontinuos les será de aplicación la indemnización por Residencia regulada para el personal de actividad continuada en el porcentaje y cuantía establecidos para éstos y en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 31.-

En los casos regulados en el presente Acuerdo en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, el trabajador que realice la misma tendrá igual tratamiento en materia de gratificación que el personal de IBERIA con contrato indefinido en iguales circunstancias.

En los supuestos de contrato a tiempo parcial, la cantidad a percibir será proporcional a las horas contratadas.

Artículo 32.-

El personal afectado por el presente Acuerdo que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 06,00 percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40% del salario hora/base establecido en el artículo 21, incrementado en el 32,48%, en función de las horas trabajadas en ese período. Este suplemento es totalmente independiente, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 06,00 el trabajador continuará la jornada fuera de él, se abonarán también, con el plus de nocturnidad, las horas de trabajo siguientes.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para aquellos trabajos que revistan el carácter de guardias de veinticuatro horas ininterrumpidas.

Artículo 33.-

En materia de Comisión de Servicio, dietas y alojamiento, en los supuestos de desplazamiento fuera de su residencia habitual por necesidades del servicio, -

Los trabajadores fijos discontinuos incluidos en el presente Acuerdo tendrán igual tratamiento que los trabajadores de IBERIA de tierra con contrato indefinido de actividad continuada.

Artículo 34.-

Los trabajadores fijos discontinuos que desempeñen puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirán el plus consistente en el 10 y 20 por ciento, respectivamente, de cada salario base del nivel correspondiente.

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

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

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciara los especiales riesgos contemplados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En los supuestos de contrato a tiempo parcial la cantidad a abonar estará en proporción a las horas contratadas.

Artículo 35.-

La indemnización por plus de distancia, regulada en las Ordenes de 10 de Febrero y 4 de Junio de 1958, se fija en la cuantía de 2'79 Pesetas/kilómetro.

Artículo 36.-

Los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en el centro de trabajo de La Muroza percibirán una indemnización por desplazamiento, consistente en 20 minutos por cada día que asistan al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario hora/base regulado en el artículo 21 de este Acuerdo, incrementado en el 30'33%.

Artículo 37.-

Los trabajadores fijos discontinuos destinados en Unidades, Departamentos, Servicios, etc. en los que el trabajo se realice mediante el sistema de turnos y estén sujetos a ellos, percibirán la gratificación establecida por este concepto para el personal de actividad continuada.

Artículo 38.-

Cuando un trabajador fijo discontinuo que realice su jornada mediante turnos efectúe un turno adicional o se le aplique lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 14, percibirá en concepto de gratificación el plus de disponibilidad según el sistema y cuantía establecidos para los trabajadores de actividad continuada. La percepción del plus de disponibilidad excluye la percepción del plus de turnicidad.

Artículo 39.-

En cuanto al número de días de vacaciones, los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total, tendrán los mismos derechos que los trabajadores de IBERIA de Tierra con contrato de actividad continuada, en la parte proporcional a la duración de los correspondientes contratos. En consecuencia, los domingos y días festivos incluidos dentro del período de disfrute, no tendrán la consideración de vacacionales. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del período de contratación, en función de las necesidades del servicio.

A los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial todos los días de la semana le será aplicable lo indicado en el párrafo anterior. En cambio a los trabajadores a tiempo parcial con 5 días o menos a la semana de contrato, por la naturaleza y circunstancias que concurren en estas contrataciones, fundamentalmente dirigidas a los fines de semana, les serán abonadas las vacaciones con el finiquito correspondiente a la finalización de cada período de contratación, no siéndoles aplicable, por tanto, lo dispuesto anteriormente.

Artículo 40.-

La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo discontinuo que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1º Dos días laborables:

- Enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro o funeral del cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentesco político.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta 4 días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

- Nacimiento de hijo:

El tiempo señalado podrá ampliarse hasta 3 días naturales más cuando el alumbramiento se produjera en lugar distinto del que reside habitualmente el trabajador.

2º Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3º Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

4º Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos, incluso parentesco político, ampliables a dos, si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

5º Cinco días como máximo durante el período de contratación en los supuestos de que sea necesario para la realización de exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de U.P. o Formación Profesional y en los casos de estudios médicos y superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores fijos discontinuos que deseen hacer uso de los días indicados, deberán solicitarlo en su Dirección o Delegación al iniciarse el período de contratación, acompañando comprobante de haber realizado la matriculación.

De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

Artículo 41.-

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los trabajadores fijos discontinuos deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 42.-

A los trabajadores fijos discontinuos se les reconoce el derecho al disfrute de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. Para el reintegro se estará a lo dispuesto en las normas que establezca la Comisión correspondiente.

Artículo 43.-

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad en lo que se refiere al tiempo de lactancia, reducción de jornadas, excedencias y licencia retribuida de dos días laborables, ampliables a cuatro cuando sea fuera de la residencia habitual.

Artículo 44.-

Ambas partes adquirieron el compromiso de realizar un estudio y desarrollo en el plazo de tres meses de los temas relativos a Fondo Solidario, Seguro de Vida, Invalidez, etc.

Artículo 45.-

En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, los trabajadores fijos discontinuos se regirán por lo dispuesto en el documento que acompaña a este Anexo.

Artículo 46.-

Los trabajadores fijos discontinuos se regirán en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medicina de Empresa por las Normas establecidas para el personal con contrato indefinido de actividad continuada que les sean aplicables.

Artículo 47.-

A los trabajadores fijos discontinuos les serán aplicables las normas sobre el transporte que rigen para los trabajadores de actividad continuada.

No obstante lo anterior, cuando realicen algún turno adicional o algún turno con horario distinto al de los trabajadores de actividad continuada, percibirán en concepto de indemnización el importe del transporte de ida y vuelta al aeropuerto respectivo que rija para los Servicios Públicos. En los supuestos de noche/madrugada, la Compañía facilitará el transporte.

Artículo 48.-

A los trabajadores fijos discontinuos les serán aplicables las Normas Disciplinarias existentes en la Compañía para los trabajadores de Tierra con contrato indefinido.

Artículo 49.-

A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total que presten sus servicios en el Aeropuerto de Tenerife Sur se les aplicará el Laudo para este Aeropuerto para los días efectivamente trabajados.

Las condiciones de aplicación del Laudo para los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial consistirán en la percepción de 1.000 Ptas. por día de asistencia al trabajo, sin compensación de tiempo.

A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total les será de aplicación lo dispuesto en la Disposición Final 5a. de la parte correspondiente a los trabajadores de actividad continuada. Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial percibirán la cantidad de 350 Ptas. por día de asistencia al trabajo sin compensación de tiempo.

Artículo 50.-

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen al desarrollo de un sistema de permisos y traslados sobre la base de no perjudicar derechos a terceros.

DISPOSICIÓN FINAL

La regulación de esta parte del X Convenio Colectivo anula y sustituye a las normas anteriores por las que se regían los trabajadores fijos discontinuos.

TABLA SALARIAL

Nivel	Salario Base	Prima Productividad	Compen. Transitorio	TOTAL
1	37.459	9.365	36.186	93.010
2	38.223	9.556	35.815	83.594
3	39.384	9.846	35.724	84.954
5	44.162	11.041	33.094	88.297

CONCESIÓN BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO AL PERSONAL FIJO DISCONTINUO

A) CONCESIÓN GENERAL TITULAR Y BENEFICIARIOS

- A partir de los 6 meses de trabajo efectivo como fijo discontinuo, se concederán 6 segmentos tarifa gratuita sin reserva de plaza (ID0082) en la totalidad de la red de IBERIA, exento en vuelos transatlánticos.

Este derecho podrá seguir siendo ejercitado cada vez que se complisten 12 meses de trabajo efectivo, contando los plazos por años naturales.

2. Si pasados 24 meses de trabajo efectivo, no se hubiera utilizado billete tarifa gratuita, los 6 segmentos correspondientes a ese período serán con reserva de plaza (IDGORE) sujetos a las correspondientes épocas restrictivas.
3. En la implantación de nuevas líneas y durante los dos primeros años de operatividad, no se aceptarán reservas de billetes tarifa gratuita.
4. Para utilizar la red transatlántica, serán necesarios un mínimo de 36 meses de trabajo efectivo como fijo discontinuo.

B) CONCESIÓN PARTICULAR

A partir de los 6 meses de trabajo efectivo:

1. Concesión de 1 billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin épocas restrictivas y sin limitación de redes para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.
2. Concesión de 1 billete de ida y vuelta al titular y otro a su cónyuge -- (IDGORE) con motivo de fallecimiento de hijos, padres o hermanos, incluso parientes políticos. Este billete se emitirá al aeropuerto más cercano al lugar del óbito.

C) BENEFICIARIOS

Se consideran familiares beneficiarios los de primer grado que, además, dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que el titular mantenga la patria potestad.

Estos beneficiarios no será obligación que viajen junto con el titular, pero sí será imprescindible que éste haya cumplido los plazos de trabajo efectivo fijados anteriormente.

D) ÉPOCAS RESTRICTIVAS

Los billetes IDGORE citados en el punto 2 del apartado A) están sujetos a los siguientes períodos en los que no se podrá efectuar reserva:

- 25 de Junio a 5 de Septiembre, ambos inclusive.
- 20 de Diciembre a 9 de Enero, ambos inclusive.
- 7 días antes del Lunes de Pascua hasta 2 días después.

E) CARGOS DE EMISIÓN

Todos los billetes de tarifa gratuita tendrán el siguiente cargo de emisión:

RED NACIONAL

(Excepto Península/Canarias y v.v.)	150 Pesetas
Península/Canarias y v.v.	300 "
España/Europa y v.v.	600 "
España/Africa Norte y v.v.	600 "
RESTO RED	900 "

Las cantidades citadas se aplicarán por cada segmento o cupón de vuelo, estando incluidos en ellas los impuestos y seguros, pero no la tasa de aeropuerto formada por la tasa de salida y obervción.

F) BILLETES CON DESCUENTO

Abonando el 50% del importe del billete, más los seguros e impuestos, se podrá viajar en cualquier época del año con reserva de plaza.

G) CLASE DE SERVICIO

Todos los billetes serán emitidos en clase turista/económica.

En todo lo no expresamente contemplado en la presente norma, los trabajadores fijos discontinuos se regirán en materia de billetes gratuitos y con descuentos por lo regulado en el Capítulo XII del X Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL

Artículo 1.-

Se considerará trabajador temporal al contratado por tiempo determinado, bien con jornada completa o a tiempo parcial, y haciendo uso de la modalidad de contratos que la legislación española permita en cada momento.

Artículo 2.-

Dadas las peculiaridades del tráfico aéreo, que constituyen la actividad esencial de IBERIA, y teniendo en cuenta el carácter de concesionario de servicio público de la Compañía, el llenamiento se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar.

Artículo 3.-

La jornada ordinaria de trabajo será la que figura en el contrato de trabajo y que en cada momento suscriben los trabajadores afectados por las presentes normas, pudiendo ser a tiempo total o a tiempo parcial.

Artículo 4.-

Los horarios de los trabajadores con contrato temporal no tendrá que coincidir necesariamente con el del personal fijo de actividades continuada o fijo discontinuo. Su jornada será aquella que complemente o cubra las necesidades de cada Unidad, Departamento, Servicio, etc.

Artículo 5.-

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores con contrato temporal, que por razones imperativas del mismo, trabajen en días festivos, gozarán de un tiempo equivalente al trabajado como descanso compensatorio. Este tiempo se librará en el plazo de 12 meses contados a partir del festivo que se haya trabajado, o dentro del período de contrato, si éste fuera inferior a 12 meses.

En los supuestos de contratos temporales a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, se entiende que el tiempo de descanso se abona con la remuneración pactada, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorios.

Artículo 6.-

En las horas programadas de trabajo en días festivos con tiempo de descanso compensatorio, el trabajador percibirá un suplemento del 97 % del salario hora/base, establecido en el artículo 14.

Artículo 7.-

Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a descansar, en las condiciones anteriormente indicadas, con la excepción de los contratados a tiempo parcial ya señalada, los días festivos de carácter nacional o local que se produzcan.

Artículo 8.-

Los trabajadores con contrato temporal podrán realizar su jornada fraccionada de la misma, están destinados en Aeropuertos o dependencias de Ciudad. Las modalidades de esta jornada serán las previstas por la legislación vigente, permitiendo como gratificación la establecida en el artículo 21 para este tipo de jornada en proporción a las horas contratadas.

Cuando se realice jornada fraccionada no se podrá estar sujeto al sistema de rotación de turnos.

Artículo 9.-

Como medida que coadyuva a la mejora de la producción, en las Unidades con trabajo a turnos, los trabajadores con contrato temporal de 40 horas semanales, percibirán la gratificación que corresponda por el número de rotaciones que realicen, aunque tales turnos no sean necesariamente los establecidos para los trabajadores fijos de actividad continuada.

Artículo 10.-

El descanso semanal para los trabajadores con contrato temporal a tiempo total será obligatorio. Los trabajadores a tiempo parcial, por la naturaleza de su contrato, se incluirá en sus remuneraciones el abono de la parte que corresponde al descanso.

Artículo 11.-

En los turnos de trabajo de 7 u 8 horas que empiecen entre las 09,00 y las 13,00 horas y los iniciados entre las 18,00 y las 20,30 horas, inclusive (excepción hecha del turno de 20,30 a 03,30) se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o la cena.

Los trabajadores que realicen el turno de 20,30 a 03,30 horas tendrán derecho a media hora como tiempo de refrigerio que se utilizará en función de las necesidades del servicio. Este tiempo sustituye al tiempo de cena, pero se devengará la dieta de cena.

Artículo 12.-

Los trabajadores con contrato temporal, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, deberán realizar su trabajo mediante jornada especial, según la regulación de este tipo de jornada para los trabajadores de actividad continua.

La jornada especial podrá realizarse bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a 5 horas, en cuyo caso se percibirá como gratificación la que correspondiera a jornada fraccionada incrementada en un 25%, o bien mediante turnos discontinuos de no más de 9 horas y no menos de 5 horas diarias. En este caso la gratificación mensual será un 20% de sus emolumentos.

Artículo 13.-

Tendrán la consideración de horas estructurales las horas extraordinarias que se realicen por los motivos siguientes:

- Atención de las incidencias producidas por retrasos de aviones debido a cierres del aeropuerto y a aquellas que se produzcan por acumulación del tráfico producto de retrasos y no puedan ser absorbidas por el personal de servicio en el momento de surgir la necesidad, o del turno siguiente.
- En los casos en que las incidencias o acumulaciones anteriormente citadas se produzcan como consecuencia de una huelga, perderán la consideración de horas estructurales.
- Atención de mercancías perecederas.
- Atención de necesidades creadas por avería de instalaciones, caída de ordenadores, corte de corriente, etc.
- Fuerza mayor.

Artículo 14.-

El salario hora/base para los trabajadores temporales, será el siguiente:

	Salario hora/base Pesetas
Mazo	226'40
Administrativo	237'06
Especialista	237,06

El salario hora/base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponden de cuando se perciba gratificación por Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad, de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1729}$$

Siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad).

Artículo 15.-

Los trabajadores con contrato temporal se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente.

Artículo 16.-

Los trabajadores con contrato temporal percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a mes vencido.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia.

Asimismo, se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Artículo 17.-

Los trabajadores con contrato temporal percibirán, en su caso, los conceptos retributivos siguientes, que en los supuestos de contratos a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas:

- Sueldo Base
- Plus de Eventualidad
- Gratificación por Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia
- Plus de festividad
- Plus de nocturnidad
- Gratificación por comidas
- Gratificación por fraccionamiento de jornada
- Gratificación por jornada especial
- Plus de Turnicidad
- Pagas extraordinarias
- Gratificación Cierre Ejercicio
- Dietas
- Plus de peligrosidad y toxicidad
- Plus de distancia

Artículo 18.-

Los trabajadores con contrato temporal percibirán, en función del tiempo trabajado y horas contratadas, la parte proporcional de las gratificaciones de Julio y Diciembre establecidas para el personal fijo de actividad continuada.

Igualmente percibirán la parte proporcional de la gratificación de Cierre de Ejercicio en función del tiempo trabajado u horas contratadas. La gratificación sólo se percibirá en la parte proporcional del sueldo base.

Artículo 19.-

La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos trabajadores con contrato temporal que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos u otros horarios especiales, de acuerdo con el siguiente calendario:

- Desay.** a) Cuando el personal esté prestando servicio o finalizar los mismos a las 07,00 horas, y no comience su trabajo a la hora citada.
- Comida:** Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenciarán a las 13,00 horas o antes, finalicen a las 15,30 horas o después.
- Cena:** Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenciarán a las 20,30 horas o antes, finalicen a las 21,00 horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetará la dieta de comida en los turnos de 07,00 a 15,00 y 08,00 a 15,00 horas sólo para el personal desplazado a Apartamentos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

La Compañía podrá establecer comedores en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costo, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 62 Pesetas por comida o cena y 66,- Pesetas en concepto de desayuno.

Artículo 20.-

a) Taquigrafía o Estenotipia.

El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquigrafo o estenotipista, percibirá una gratificación mensual de 2.800,- Pesetas por idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se suma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma, el 40 por 100 de dicha cantidad. En los supuestos de contrato a tiempo parcial la cantidad que se percibirá será proporcional a las horas contratadas.

b) Idiomas.

El personal que tenga superado, mediante examen, la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, o la parte proporcional, cuando los períodos de tiempo sean inferiores a un mes, siempre que sea utilizado en su puesto de trabajo, de acuerdo con la siguiente cuantía:

b) 1. Lenguas no latinas:

	Pesetas
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	1.894
Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual	2.650
Personal que escribe y habla con fluidez	3.218

b) 2. Idiomas latinos:

Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente de 0,75 para cualquier idioma.

En los supuestos de contratos a tiempo parcial las cantidades indicadas se percibirán en proporción a las horas contratadas.

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a desempeñar, pudiendo ser diferentes para cada caso.

La Compañía se reserva el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

Artículo 21.-

En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada al trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 15.175,- Pesetas mensuales, en los casos de contrato a tiempo total. En los supuestos de contratos a tiempo parcial la cantidad a percibir será proporcional a las horas contratadas.

Artículo 22.-

El personal afectado por el presente Acuerdo que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 06,00, percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40% del salario hora/base esta incluido en el artículo 14, incrementado en el 52'48% en función de las horas trabajadas en ese período. Este suplemento es totalmente independiente, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el período comprendido entre las 21'00 y las 06'00, el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonarán también, con el Plus de Nocturnidad, las horas de trabajo siguientes.

Artículo 23.-

Los trabajadores con contrato temporal que desempeñen puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, percibirán un plus consistente en el 10 y 20 por ciento, respectivamente, de su salario hora/base. Este plus se percibirá en proporción a las horas contratadas en los supuestos de contratos a tiempo parcial.

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

Si, por mejoras de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las consideraciones de peligrosidad o toxicidad en el trabajo, una vez confirmada la superación de estas causas por la Autoridad Laboral, dejará de percibirse el citado Plus.

Esta gratificación será compatible con cualquier Plus reglamentario de Toxicidad o Peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciaran los especiales riesgos contemplados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A los trabajadores con contrato temporal les será de aplicación, en su caso, la gratificación establecida para los trabajadores fijos de actividad continuada si prestan trabajos en la Sala Blanca de la Subdirección ISRA de la Dirección de Material.

En los supuestos de contrato a tiempo parcial, la cantidad a abonar estará en proporción a las horas contratadas.

Artículo 24.-

La indemnización por plus de distancia, regulada en las Ordenes de 16 de Febrero y 4 de Junio de 1958, se fija en la cuantía de 2'29 Ptas./kilómetro.

A los trabajadores con contrato temporal, les será de aplicación la indemnización por desplazamiento a La Muñoz en la misma cuantía y condiciones que a los trabajadores fijos de actividad continuada y fijos discontinuos.

Artículo 25.-

En aquellos casos en que la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la Empresa y consecuentemente no se haya uso de las dietas establecidas por la misma, siempre que los servicios se presten en algún

centro de trabajo de Aeropuerto/Zona Industrial, el trabajador percibirá, en su compensación por gastos de transporte, la cuantía equivalente a los peajes existentes en los transportes públicos.

No obstante, la Empresa podrá conceder, en cada caso, la autorización de la correspondiente tarjeta de transporte para hacer uso de las líneas establecidas por la Compañía, sin compensación alguna por gastos de transporte, o bien aplicará la fórmula expuesta anteriormente.

Artículo 26.-

La clasificación a que se hace mención en el artículo 9 para los trabajadores con contrato temporal de 40 horas semanales que realicen turnos, será la establecida para los trabajadores de actividad continuada y por las rotaciones que realicen.

Artículo 27.-

El número de días de vacaciones de los trabajadores con contrato temporal será proporcional al tiempo contratado, tomando como base 30 días naturales al año.

El disfrute de las vacaciones se llevará a efecto en función de las necesidades del servicio.

Artículo 28.-

La Empresa concederá licencia retribuida al trabajador temporal que la solicite, siempre que medie las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1ª. Dos días laborables:

- a) Enfermedad grave o intermitente crónica, fallecimiento, entierro o funeral de cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluyendo parentesco político.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Nacimiento de hijo.

El tiempo señalado podrá ampliarse hasta tres días naturales más, cuando el alumbramiento se produjera en lugar distinto del que reside habitualmente el trabajador.

2ª. Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3ª. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

4ª. Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos, incluso parentesco político, ampliables a dos, si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

Artículo 29.-

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los trabajadores temporales deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 30.-

En los casos de adopción, se considerarán los mismos derechos que en los casos de maternidad en lo que se refiere a tiempo de lactancia, reducción de jornada y licencia retribuida de dos días laborables, ampliables a cuatro cuando se fuera de la residencia habitual.

Artículo 31.-

Los trabajadores con contrato temporal se regirán, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medicina de Empresa, por las Normas establecidas para el personal con contrato indefinido que les sean aplicables.

Artículo 32.-

A los trabajadores con contrato temporal les serán aplicables las Normas Disciplinarias existentes en la Compañía para los trabajadores de Tierra con contrato indefinido.

DISPOSICION FINAL

Las normas del presente acuerdo anulan y sustituyen a las normas anteriores por las que se regían los trabajadores con contrato temporal y eventuales.

TABLA SALARIAL

Grupo	Salario Base	Plus Eventualidad	Total
Mano	40.587	31.983	72.570
Administrativo	40.647	34.782	75.429
Especialista	40.647	34.782	75.429

21915 RESOLUCION de 20 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal de Flota de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de Flota de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPESA), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1986, de una parte, por el Comité de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FLOTA DE CAMPESA

que suscriben de una parte, la Representación legal de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S.A. y de otra parte, el Comité de Empresa de Flota de CAMPESA

TITULO PRIMERO

CONDICIONES PRELIMINARES Y GENERALES

CAPITULO PRIMERO

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1. AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio, que tiene ámbito de Empresa, regulará las relaciones laborales entre la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S.A. (C.A.M.P.S.A.) y el personal de la misma que preste sus servicios en la Flota o a bordo de embarcaciones dedicadas al servicio interior de puertos.

ARTICULO 2. AMBITO TEMPORAL.

Este Convenio entrará en vigor y se aplicará con carácter retroactivo a partir del 1º de enero de 1986, salvo en aquellas materias en que expresamente se señale otra fecha de iniciación.

ARTICULO 3. VIGENCIA, PROROGAS Y DENUNCIA.

La vigencia del presente Convenio se extiende, inicialmente, hasta el 31 de diciembre de 1986, pero quedará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

Ambas Partes contratantes se reservan el derecho de denuncia total o parcial de las cláusulas pactadas, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas anuales.