

26810 RESOLUCION de 21 de octubre de 1993, de la Dirección General de Programación e Inversiones, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, relativa al recurso contencioso-administrativo número 59.540, sobre la denegación de la ampliación de una unidad del concierto educativo del Centro de BUP «Asunción de Nuestra Señora», de Avila.

En el recurso contencioso-administrativo número 59.540, interpuesto en nombre y representación del «Colegio Asunción de Nuestra Señora», de Avila, contra la Resolución de 28 de julio de 1989, por la que se desestimó el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 14 de abril de 1989 por la que se deniega al recurrente la ampliación a 18 unidades de BUP del concierto singular A que para el curso 1988-89 era de 17 unidades, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 20 de octubre de 1992, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña Dolores Martín Cantón, en nombre y representación del «Colegio Asunción de Nuestra Señora», de Avila, contra Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 28 de julio de 1989, a la que la demanda se contrae, declaramos que la Resolución impugnada es conforme a Derecho; sin hacer expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 4 de octubre de 1993 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 21 de octubre de 1993.—El Director general, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia de Avila.

26811 RESOLUCION de 26 de octubre de 1993, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se homologa un curso de especialización en Audición y Lenguaje convocado por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, a través de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Examinado el expediente promovido por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña solicitando la homologación de un curso de especialización en Audición y Lenguaje;

Vista la Orden del Departamento de Enseñanza de 27 de junio de 1983 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 29 de julio) que regula la convocatoria de estos cursos, ampliada por la Orden de 30 de junio de 1986 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 3 de octubre). Hecha pública la relación de alumnos aprobados en el curso, promoción 1991-92, realizado por la Universidad Autónoma de Barcelona, mediante Resolución de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa de 19 de abril de 1993 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 3 de mayo);

Teniendo en cuenta que los objetivos, contenidos y metodología del curso responden a los establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, Esta Secretaría de Estado de Educación ha resuelto:

Primero.—Homologar el curso de especialización en Audición y Lenguaje, promoción 1991-92, realizado por la Universidad Autónoma de Barcelona, a los efectos previstos en el artículo 17.1.2 del Real Decreto 895/1989, de 14 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Segundo.—Los diplomas acreditativos del curso serán expedidos por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, haciendo constar en los mismos la presente Resolución de homologación.

Madrid, 26 de octubre de 1993.—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Honorable Sr. Consejero de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña e Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

26812 RESOLUCION de 26 de octubre de 1993, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se homologa un curso de especialización en Audición y Lenguaje convocado por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña a través de la Universidad de Barcelona.

Examinado el expediente promovido por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña solicitando la homologación de un curso de especialización en Audición y Lenguaje;

Vista la Orden del Departamento de Enseñanza de 27 de junio de 1983 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 29 de julio) que regula la convocatoria de estos cursos, ampliada por la Orden de 30 de junio de 1986 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 3 de octubre). Hecha pública la relación de alumnos aprobados en el curso, promoción 1991-92, realizado por la Universidad de Barcelona, mediante Resolución de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa de 7 de abril de 1993 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» de 3 de mayo);

Teniendo en cuenta que los objetivos, contenidos y metodología del curso responden a los establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, Esta Secretaría de Estado de Educación ha resuelto:

Primero.—Homologar el curso de especialización en Audición y Lenguaje, promoción 1991-92, realizando por la Universidad Autónoma de Barcelona, a los efectos previstos en el artículo 17.1.2 del Real Decreto 895/1989, de 14 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Segundo.—Los diplomas acreditativos del curso serán expedidos por el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, haciendo constar en los mismos la presente Resolución de homologación.

Madrid, 26 de octubre de 1993.—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Honorable Sr. Consejero de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña e Ilmo. Sr. Director general de Renovación Pedagógica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26813 RESOLUCION de 20 de octubre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del X Convenio Colectivo entre la Empresa «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima» (AVIACO), y su personal de tierra.

Visto el texto del X Convenio Colectivo entre la Empresa «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima» (AVIACO), y su personal de tierra (código número 9000510), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los representantes de las Centrales sindicales CC.OO. y UGT y ASETMA, en representación del colectivo afectado, 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 octubre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

AVIACION Y COMERCIO, S.A.

(AVIACO)

Y SU

PERSONAL DE TIERRA**PARTE I****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ambito territorial.**

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y, en él, todos los Centros de Trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal de Tierra que preste sus servicios en AVIACION Y COMERCIO, S.A. (en lo sucesivo AVIACO), estructurándose el mismo en cuatro partes, que regularán, respectivamente, las condiciones de los trabajadores fijos de actividad continuada, la primera parte; fijos de actividad continuada a tiempo parcial, la segunda parte; la de los fijos discontinuos, la tercera parte; y la de los trabajadores con contrato temporal, la cuarta parte.

Quedan excluidas las personas cuya actividad se limite pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero.

El personal contratado fuera del territorio español, se regirá por las normas especiales de cada país. El contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas del Convenio, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido pacto distinto (retribuciones, horas extraordinarias, jornada, etc.).

Artículo 3.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1993, salvo en aquellos conceptos que tengan señalada expresamente una fecha distinta al efecto, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1995.

Este Convenio será prorrogable por la tática, por períodos de doce meses, si, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Ambas partes se reunirán el 1º de Septiembre de 1993 para analizar la situación de la Compañía en ese momento, la evolución de la actividad y de los parámetros económicos y, en base a esto, estudiar la posibilidad de acordar no efectuar incremento salarial alguno para 1993.

En cualquier caso, si tras dicho análisis y estudio no se alcanzase el acuerdo señalado en el párrafo anterior, se aplicará un incremento salarial del IPC real para 1993, únicamente a partir de 1º de Septiembre de 1993, no produciendo, en ningún caso, efectos retroactivos.

Si como consecuencia del Acuerdo previsto en el apartado anterior se determinase la aplicación del IPC, ésta se haría con los siguientes criterios:

- 1º) Su aplicación será sobre la cuantía de los conceptos existentes el 31 de Diciembre de 1992.
- 2º) Su aplicación en los términos expuestos anteriormente, será desde 1º de Septiembre de 1993 y englobará a partir de esa fecha las cantidades que a partir del 1º de Enero de 1993 hayan sufrido variación en los conceptos retributivos.

Con efectos de 1º de Enero de los años 1994 y 1995, se procederá a un incremento salarial del IPC real de cada año.

A efectos de su aplicación se tomará el IPC estimado por el Ministerio de Economía y Hacienda para cada año.

Una vez conocido el IPC real correspondiente a cada año se procederá a la regularización que corresponda.

Artículo 4.

El personal que, estando en plantilla como Administrativo el 1º de Enero de 1972, percibiese una gratificación por vestuario, la seguirá percibiendo durante la vigencia de este Convenio.

Esta percepción se conservará "ad personam" en tanto no considere la Dirección necesaria la utilización de uniforme, que sería costeado por la Empresa.

Artículo 5.

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

Artículo 6.

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable a los empleados.

La aplicación de este principio tiene lugar en el caso descrito, pero no cuando las partes entiendan claras soluciones contrapuestas, en cuyo caso se trasladarán a la Comisión Interna para su resolución.

CAPITULO II**ORGANIZACION Y PARTICIPACION****Artículo 7.**

La organización práctica y técnica del trabajo en AVIACO, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 8.

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

Artículo 9. Comisión Interna.

Se constituirá una Comisión Interna de composición paritaria y formada por un máximo de cuatro representantes por cada parte. Cuando el problema afecte a un grupo laboral determinado, podrán estar presentes miembros de ese grupo, con voz, pero sin voto.

La parte social de esta Comisión dará curso a los acuerdos tomados con este fin en el Comité Intercentros.

Esta Comisión será el órgano de diálogo entre Empresa y trabajadores y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento, sin perjuicio de que, a título individual, se pueda recurrir a la autoridad competente en demanda de su anulación o revocación.

La Comisión Interna tendrá como misión principal, cuando se produzcan reclamaciones por supuesto incumplimiento del Convenio, el llegar a una solución satisfactoria, así como la interpretación de aquellos puntos o temas que puedan prestarse a soluciones dudosas.

Serán misiones específicas las que expresamente se detallan en el presente Convenio.

También serán de su competencia el elaborar y presentar cuantos proyectos y estudios tengan como fin los propios de la Empresa o facilitar el entendimiento entre ésta y los trabajadores.

En general, las actividades de la Comisión Interna se referirán a temas generales de la Compañía, entendiéndose que los temas que afecten a un determinado Centro de Trabajo deberán resolverse por medio de su Comité de Empresa o Delegado de Personal respectivo.

Asimismo podrá solicitar informaciones específicas sobre temas concretos de interés para los trabajadores.

Serán temas prioritarios los propuestos por la Empresa sin perjuicio de los temas en estudio.

Los acuerdos tomados por la Comisión sólo podrán ser modificados por la misma.

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

Los representantes de los trabajadores serán designados por el Comité Intercentros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría. Cada miembro asistente tendrá un voto.

En caso de no alcanzarse acuerdo, la Comisión Interna podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 10. Representación del personal.

En materia de representación del personal y derecho de reunión de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes adiciones:

1. Se constituye un Comité Intercentros como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de tierra de AVIACO, compuesto por un máximo de trece miembros.

Este Comité celebrará reunión ordinaria el primer miércoles de cada mes, salvo que sea festivo, en cuyo caso la sesión tendrá lugar el viernes siguiente a dicho festivo. El Comité Intercentros podrá celebrar otras reuniones siempre que se considere su urgencia o necesidad.

El Comité Intercentros elegirá, en su primera reunión, un Presidente y un Secretario que tendrán las funciones que se le asignen y, necesariamente, las de convocar las sesiones del Comité, levantar acta de las mismas, centralizar los temas propuestos por la parte social o la Comisión Interna, recabar la información que le solicite el Comité Intercentros, desplazándose, si es necesario, a los distintos Centros de Trabajo y representar al Comité en las gestiones legales o administrativas pertinentes.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

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

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a población distinta.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

- Recabar información sobre absentismo; causas y criterio. Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y relación estadística de las mismas.

- Recibir información trimestral sobre la previsión de realización de horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones, así como las efectivamente realizadas en el trimestre anterior.

- Cualquier otra competencia que le sea otorgada por el Estatuto de los Trabajadores.

2. El Crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será el determinado en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los miembros de los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo de Madrid, Barajas, Palma y Mahón, podrán solicitar razonadamente la ampliación de estas horas hasta 40 mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los Delegados podrá ser acumulado total o parcialmente en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total correspondiente.

Artículo 11. Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales en AVIACO, se constituirán de acuerdo con las normas generales, derechos y garantías establecidas en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Además de los derechos y garantías específicas que la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical otorga y con el fin de potenciar la acción sindical, la Compañía reconocerá garantía y crédito de horas para los Delegados de Sección de Centro de Trabajo de los Sindicatos legalmente constituidos y fehacientemente acreditados en AVIACO que cumplieren un nivel de afiliación del 10% de la plantilla del Centro de Trabajo o del 20% de los integrantes de un Colegio Electoral, sin que se hagan extensivas las garantías y crédito de horas a los Delegados de Sección en Centros con menos de 20 trabajadores fijos en plantilla.

Cuando existan en la Empresa más de tres Secciones de Centro de Trabajo que cumplieren los requisitos especificados en el párrafo precedente, podrán formar entre ellos una Sección Nacional, que estará compuesta por un máximo de tres Delegados.

Los derechos y garantías mencionados serán:

Se reconoce la capacidad de la Sección para realizar la propaganda que precise en orden al incremento de la afiliación del personal de AVIACO a la misma.

Ello se llevará a cabo sin que perjudique la marcha de los servicios, proporcionando la Compañía lugar en los tableros de anuncios para la fijación de comunicaciones, avisos, etc.

El empleado de plantilla que sea elegido o designado para ejercer cargo sindical en órganos de gobierno nacionales o provinciales del Sindicato, tendrá derecho a excedencia especial por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Los Delegados tendrán las mismas garantías y crédito de hora que la normativa vigente reconozca a los representantes de los trabajadores (Delegados y miembros de Comité de Empresa). El crédito sindical será acumulado al correspondiente con representante de los trabajadores cuando el Delegado Sindical ostente también tal representación.

Dispondrán, asimismo, de 15 días de permiso no retribuidos al año, para atender su función sindical y sin demérito de las necesidades del servicio.

La Empresa, de acuerdo con sus disponibilidades, proporcionará un local para las reuniones de la Sección.

Para estas reuniones, se dispondrá de un total de dos horas trimestrales, cupo ampliable a solicitud justificada de la Sección. Estas reuniones no podrán perturbar la realización de los servicios.

AVIACO proporcionará a los Delegados de la Sección cinco billetes de servicio al año para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo facilitará a la Sección hasta un máximo de 250 folios fotocopiados mensuales gratuitos.

Las Secciones Sindicales canalizarán las relaciones entre el Sindicato y la Empresa y dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, dándoseles conocimiento previo de las medidas adoptadas sobre reestructuración de plantilla, cierres parciales totales, traslado parcial o total de instalaciones a población distinta de donde estuvieran emplazadas y sobre las sanciones por faltas muy graves que afecten a sus afiliados, todo ello mediante petición de las respectivas Secciones.

Artículo 12.

Al 31.12.93 la Empresa publicará un organigrama funcional por Direcciones, Divisiones y Departamentos, expresando las dotaciones actuales de personal y funciones atribuidas a dichas Unidades, dando traslado del mismo a la Comisión Interna, la que elevará los reparos o propuestas que juzgue oportunas, a las que la Dirección dará la respuesta pertinente.

Se procederá, asimismo, a la valoración standard de los puestos de trabajo en el plazo que se haga necesario con la intervención de la Comisión Interna.

La Empresa desarrollará aquel organigrama, describiendo las funciones atribuidas a puestos orgánicos y las tareas a cumplir por el personal que ocupe puestos dependientes de los orgánicos.

Artículo 13.

Determinada la organización de la Empresa y valorados los puestos de trabajo, ésta adecuará en lo posible al personal de acuerdo con las funciones y tareas que tenga encomendadas.

CAPITULO III CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 14.

La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte de personal perteneciente a otros grupos laborales, no da derecho a reclasificación, pero si preferencia a la misma, para ocupar un vacante que exija aquella titulación, conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella.

Artículo 15.

Si un trabajador realizase accidentalmente, en cumplimiento de órdenes superiores, funciones correspondientes a una categoría profesional más elevada, tendrá derecho a la remuneración correspondiente a dicha categoría.

Si hubiese necesidad de asignar a un trabajador a trabajos de superior categoría, lo será sin exceder seis meses en un periodo de un año u ocho meses en dos años, continuados o interrumpidos.

Transcurridos cinco o siete meses, respectivamente, y persistiendo la misma situación, se convocará la vacante, que deberá cubrirse el día inmediatamente posterior al de finalización del periodo máximo respectivo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, un trabajador fuera destinado a tareas de categoría inferior a la suya, dicha tarea tendrá que corresponder a su grupo laboral, no podrán serle impuestas por un periodo que exceda de 90 días al año y el trabajador mantendrá la retribución y demás derechos inherentes a su categoría.

La orden de realización de dichos trabajos será comunicada verbalmente, señalando día y hora del comienzo y finalización de los mismos, siendo confirmada por escrito, siempre que lo solicite un representante de los trabajadores.

Artículo 16.

En la Comisión Interna se propondrá el acoplamiento del personal de tierra cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidentes, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas o psíquicas.

El personal de tierra que hubiere 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 o las de la escala en que se integre como consecuencia de su readaptación.

En las demás circunstancias (edad, estado de salud, accidentes), podrá otorgarse el mismo tratamiento expresado para los anteriores o bien se le podrá mantener "ad personam" la retribución alcanzada hasta ese momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello a juicio de la Comisión Interna, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

Artículo 17.

Antes del 1º 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. Fecha de nacimiento.
4. Destino.
5. Fecha de ingreso en la Compañía.
6. Fecha de efectividad en la categoría.

El número de orden vendrá dado por el tiempo de servicio efectivo en la Compañía.

Artículo 18.

El personal de tierra de AVIACO se integrará en algunos de los siguientes grupos laborales:

- Ordenanzas
- Limpiadoras
- Mozos
- Auxiliares de Mantenimiento
- Profesionales de Oficio (Conductores, Cabinistas y Almaceneros)
- Operadores
- Administrativos
- Especialistas Aeronáuticos Verificación
- Personal del Area de Proceso de Datos
- Técnicos Mantenimiento Aeronaves
- Técnicos Auxiliares A
- Técnicos Auxiliares B
- Técnicos de Grado Medio
- Técnicos de Grado Superior.

Las definiciones de estos grupos laborales se incluirán como Anexo al presente Convenio, una vez aprobadas por la Comisión Interna. En tanto no exista el nuevo texto, seguirán vigentes las definiciones contenidas en los artículos 20 y 21 del VII CONVENIO COLECTIVO, las actas de fecha 1.2.88 sobre Clasificación Personal Area Proceso Datos y 3.8.88 sobre Clasificación Personal Mantenimiento, en sus estrictos términos y, asimismo, la Ordenanza Laboral de las Compañías de Vuelo Charter de 26.11.74 para los no definidos en los textos anteriores.

Artículo 19.

En el grupo de Operadores, se incluyen los subgrupos de:

- Fonía
- Telegrafía
- Pantalla de reservas.

En el grupo de Técnicos Auxiliares A se incluyen los subgrupos de:

- OPC
- OPS
- Comerciales

En el grupo de Técnicos Auxiliares B se incluyen los subgrupos de:

- Tráfico
- Contables
- Tarifas y Valoración
- Delineantes

En el grupo de Proceso de Datos se incluyen los subgrupos de:

- Grabador-Verificador
- Analista-Programador, Auxiliares de Sistemas, Responsable de Turno de Explotación y Monitor de Grabación
- Analista y Especialista de Sistemas

Artículo 20.

El personal perteneciente al grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento que realice de forma habitual trabajos de conducción de tractores o vehículos de arrastre de aeronaves, así como trabajos de pequeño mantenimiento o reparación de equipos, percibirá, en tanto desempeñe estos trabajos, una gratificación cuyo importe corresponderá a la diferencia con el nivel inmediato superior.

Igual consideración, en las mismas condiciones, tendrán los capataces y Mozos de tráfico que utilicen tractores en el cumplimiento de sus funciones y los Auxiliares de Almacén que empleen carretillas elevadoras para la realización de su trabajo.

Artículo 21.

La Empresa podrá asimilar a Técnicos de Grado Medio o Superior a aquellos empleados que, sin ostentar estos títulos, acrediten méritos y conocimientos suficientes y desempeñen funciones que requieran tal titulación.

Artículo 22.

El Cuadro de Clasificación a que se refiere este Capítulo, se incorpora al presente Convenio como Anexo II.

CAPITULO IV

INGRESOS

Artículo 23.

Los ingresos en la Compañía 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 indicado en el párrafo anterior los Técnicos de Grado Superior y los Técnicos de Grado Medio, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

Artículo 24.

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

Se confeccionarán tantas relaciones de este personal como sean necesarias por áreas de trabajo específicas, y el orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 25.

Habiendo transcurrido el tiempo necesario en el que se ha demostrado, a través de la organización del trabajo, la estabilidad de determinados puestos cubiertos durante este tiempo con las modalidades de contratación temporal que la legislación vigente permite, la Compañía procederá, durante la vigencia de este Convenio y de forma gradual, a la transformación de contratos de fijos-discontinuos y de eventuales en fijos de actividad continuada o fijos de actividad continuada a tiempo parcial, en aquellas áreas donde la Compañía estime que no es previsible una disminución de actividad.

Artículo 26.

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

La Compañía fomentará las contrataciones de menores de 18 años, mayores de 45 y disminuidos teniendo en cuenta, en cada momento, las normas legales que regulan esta materia.

Artículo 27.

Las condiciones que han de exigirse para el ingreso en plantilla en la Compañía, así como para la cobertura de plazas serán establecidas por la Dirección, con la intervención de la Comisión Interna.

Cuando se constituya el Tribunal que juzgue las pruebas para el ingreso en la Compañía o cobertura de plaza, formará parte del mismo un representante del Comité Intercentros, quien intervendrá en la preparación y calificación de las pruebas.

Artículo 28.

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

Artículo 29.

Todas las vacantes de plantilla que se produzcan con el nivel de entrada, del correspondiente grupo laboral, se cubrirán atendiendo al siguiente orden de prioridades:

1. Personal en situación de excedencia que ya se encontrara en el grupo laboral en que se produce la vacante.
2. Personal fijo de actividad continuada que hubiese solicitado traslado al lugar donde se produce la vacante. En el supuesto de que hubiese más de una solicitud de traslado, la preferencia vendrá dada por la adscripción al mismo grupo y por la fecha de solicitud, por este orden, teniendo en cuenta que los Técnicos Aux. Especialistas A ó B y los Administrativos pertenecen al mismo grupo laboral a los efectos de la aplicación de este artículo.

3. Resto de personal fijo de la Compañía, cualquiera que sea su grupo laboral, personal fijo de actividad discontinua y personal con contrato temporal eventual o interino.

En este caso se procederá a convocar la plaza y efectuar el examen de aptitud correspondiente. La plaza así convocada se otorgará en igualdad de condiciones de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- Personal fijo de actividad continuada.
- Personal fijo de actividad discontinua.
- Personal con contrato temporal, eventual o interino.

Artículo 30.

Todas las plazas que se produzcan por un nivel distinto al de entrada del correspondiente grupo laboral, se cubrirán por Concurso-Oposición, accediendo a las mismas la persona que obtenga la mayor puntuación.

En el supuesto de igualdad de puntuación la plaza se concederá atendiendo a las siguientes prioridades:

- Personal fijo de actividad continuada.
- Personal fijo de actividad discontinua.

En caso de que exista igualdad de puntuación ocupará la plaza el solicitante más antiguo.

Artículo 31.

Los ingresos del personal Técnico de Mantenimiento de Aeronaves se ajustarán a las pruebas que se determinen por la Dirección, de conformidad con la normativa que se emane de la Dirección General de Aviación Civil.

Artículo 32.

Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1 - Personal no cualificado 15 días laborables
- 2 - Personal Técnico titulado 6 meses
- 3 - Resto personal 3 meses

Al personal que supere el período de prueba se le reconocerá como fecha de antigüedad, la de ingreso en la Compañía.

Artículo 33.

En aquellos centros de trabajo donde regularmente se incremente la actividad por temporada, se creará un escalafón de trabajadores fijos de actividad discontinua.

Artículo 34.

En los centros de trabajo en los que exista un escalafón de fijos de actividad discontinua, las plazas de nueva creación se cubrirán por el personal del citado escalafón por riguroso orden de antigüedad.

Artículo 35.

El personal que acceda a una vacante o a una plaza de nueva creación, deberá permanecer en ese puesto de trabajo como mínimo un año antes de poder acceder a otro nuevo puesto de trabajo, salvo en los siguientes supuestos:

- Cuando el nuevo puesto implique una promoción profesional para el trabajador, o

- Cuando, como consecuencia de la publicación de una vacante, no haya en plantilla de tierra ningún otro empleado que desee ocuparla.

Artículo 36.

El personal fijo de plantilla que sea requerido, con carácter ineludible, para prestar servicio militar obligatorio, mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

Este periodo 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.

CAPITULO V SECCION I. PROMOCION

Artículo 37.

Salvo inhabilitación para el ascenso, impuesta como sanción, el empleado ascenderá a la categoría superior que corresponda en su grupo laboral transcurridos los siguientes plazos:

- a) Dos años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendido entre el 1 y el 8.
- b) Tres años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 8 y el 19.

Artículo 38.

Se producirán ascensos por Concurso-Oposición en los supuestos de los artículos 29.3 y 30 del presente Convenio.

Artículo 39. Ascensos por libre designación.

Para la cobertura de plazas, la Empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el art. 37.

- En los grupos laborales de Ordenanzas, Mozos y Auxiliares de Mantenimiento, para los niveles superiores al 6.
 - En el grupo laboral de Profesionales de Oficio para los niveles superiores al 7.
 - En el grupo laboral de Operadores, para los niveles superiores al 9.
 - En los grupos laborales de Administrativos y Técnicos Auxiliares, para los niveles superiores al 11.
 - En el grupo laboral de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, Subgrupo Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 13.
 - En el grupo laboral de Especialistas Aeronáuticos Verificación, Subgrupo Jefes y Maestros, para niveles superiores al 13.
 - En el grupo laboral de Proceso de Datos, en su escala C, para los niveles superiores al 13.
 - En el grupo laboral de Técnicos de Grado Medio y Asimilados, para los niveles superiores al 14.
 - En el grupo laboral de Técnicos de Grado Superior y Asimilados, para los niveles superiores al 15.
- El pase de las barreras existentes en los distintos grupos laborales, se verificará por libre designación de la Empresa desde la categoría inmediatamente inferior, al nivel que siga a dichas barreras.

Todas las categorías laborales existentes después de una barrera serán también de libre designación de la Empresa al nivel inmediato.

En la designación por la Empresa, ésta habrá de considerar el nivel de preparación del empleado y su idoneidad para el ascenso.

SECCION II. FORMACION

Artículo 40.

Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la Empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos, que serán coordinados por la unidad creada específicamente a tal efecto.

Dicha unidad establecerá un plan general de formación del que se dará traslado a la Comisión Interna no más tarde del 31 de Octubre de cada año, quien formulará los reparos o adiciones que considere convenientes.

La Empresa dará respuesta a estas observaciones o reparos.

La Empresa promoverá y apoyará la investigación en todos aquellos campos que sean de utilidad para los fines de la Compañía.

Con el fin de posibilitar una mayor formación de todos los trabajadores de AVIACO, la Empresa proporcionará a todo el personal de plantilla las facilidades necesarias, de acuerdo con las necesidades del servicio, para recibir cursos de formación, aunque estos versen sobre materias distintas a las propias del departamento en que presten sus servicios los interesados.

Durante la realización de los cursos de formación la Compañía garantiza al trabajador la remuneración económica que pudiera corresponderle de estar efectuando su trabajo habitual en base.

CAPITULO VI

JORNADA; HORAS EXTRAORDINARIAS; TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

SECCION I. JORNADAS

Artículo 41.

Las jornadas que se establecen en el presente Convenio podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que de común acuerdo, convenga la Representación del personal de un Centro de trabajo, con la de la Compañía en el mismo Centro.

Artículo 42.

La jornada normal de trabajo en la Compañía es de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

Artículo 43.

En los Centros de Trabajo, con jornada normal o sujeta a turnos, en que la discontinuidad en la prestación y carga de trabajo dificulta atender los servicios, se podrá implantar jornada especial. El cómputo de esta jornada especial se hará por temporada de forma que no se sobrepasen las cuarenta horas semanales. Se estará en todo caso a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 44.

El tiempo dedicado a transporte y fichaje queda exento del cómputo de la jornada. En cuanto al aseo y cambio de ropa se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El personal con jornadas continuadas de ocho horas podrá realizar un refrigerio al día, para lo que se concede un tiempo de 15 minutos que serán computados dentro de la jornada laboral y su disfrute se deberá atener a una determinada programación.

Artículo 45.

Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa, trabajen días festivos que no sean sábados o domingos, gozarán de un día libre de descanso compensatorio, debiendo librar este día en el mes natural en que se encuentre dicho día festivo o dentro de los treinta días anteriores o posteriores, en cuyo caso se primarán las horas trabajadas en el día festivo con un incremento del 123,15 por 100 del salario hora/base.

Si, con independencia del correspondiente descanso semanal, dicha libranza no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el importe de las horas realizadas al salario hora/base con un incremento del 265,5 por ciento.

Las horas trabajadas en sábado, domingo y/o festivo se primarán con un incremento del 123,15 por 100 del salario hora/base.

Artículo 46.

Se considerarán festivos, con independencia de los de carácter nacional o local (14 en total), los días 10, 24 y 31 de Diciembre. En caso de coincidencia con sábado, 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 el primer día laborable anterior a cada una de las citadas fechas.

Artículo 47.

Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo, no serán considerados festivos.

En aquellas actividades que, por el carácter público de la Empresa y la atención al tráfico aéreo, exista necesidad de

mantener turnos de trabajo durante los días indicados en los párrafos anterior y posterior, el personal a ellos afectos viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de trabajadas en días festivos.

Desde las 12,00 horas del 24 de Diciembre, hasta las 24,00 horas del 25 de Diciembre; desde las 12,00 horas del 31 de Diciembre hasta las 24,00 horas del 1 de Enero; desde las 20,00 horas del 5 de Enero hasta las 24,00 horas del 6 de Enero y desde las 00,00 horas del Jueves Santos hasta las 24,00 horas del Domingo de Resurrección, las horas trabajadas se abonarán de la siguiente forma:

- Si se disfruta descanso compensatorio, con el 300 por 100 del salario/hora base.
- Si no se disfruta descanso compensatorio, con el 699,12 por 100 del salario/hora base.

En estos cómputos no es de aplicación el último párrafo del artículo 45.

Artículo 48.

Las madres lactantes tendrán derecho automáticamente, durante nueve meses, después de la incorporación al trabajo, una hora diaria de reducción retribuida de su jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones de media hora.

Artículo 49.

El personal tendrá derecho a jornada reducida por las causas contempladas en el artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo.

Por motivo de estudio tendrá derecho el personal bien a reducción de jornada, manteniendo el fraccionamiento, si lo hubiere, o a adaptación del turno.

En los demás casos, la concesión de jornada reducida será siempre potestativa de la Empresa, en las mismas condiciones del párrafo anterior.

Artículo 50.

1. PERSONAL EN REGIMEN DE TURNOS

1.1. Personal Dirección Técnica.

- La hora de comienzo de los turnos será las 06,30 horas y las 07,00 horas para el de mañana, las 14,30 y las 15,00 horas para el de tarde y las 22,30 y las 23,00 horas para el de noche. La Compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

- La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidad que se comunicará razonadamente.

- Se librárá, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de libranza será el sábado precedente.

- Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

- La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.

- En los turnos comenzados a las 22,30 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

1.2. Personal Dirección de Operaciones y División de Programación de la Dirección de Servicio al Cliente y Aeropuertos.

- La hora de comienzo de los turnos será: de las 06,45 horas y las 07,00 horas para el de mañana, las 14,45 y 15,00 horas para el de tarde y las 22,45 y las 23,00 horas para el de noche. La Compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

- La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidades que se comunicaran razonadamente.

- Se librárá, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de libranza será el sábado precedente.

- Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

- La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.

- En los turnos comenzados a las 22,45 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

1.3. Personal Dirección Servicio al Cliente y Aeropuertos.

1.3.1. Aeropuertos con cobertura H-24 (BJS/PMI/MAH):

- La hora de comienzo de los turnos será las 06,30 horas y las 07,00 horas para el de mañana, las 14,30 y las 15,00 horas para el de tarde y las 22,30 y las 23,00 horas para el de noche. La Compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

- La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidad que se comunicará razonadamente.

- Se librará, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de libranza será el sábado precedente.

- Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

- La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.

- En los turnos comenzados a las 22,30 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminan.

1.3.2. Aeropuertos con cobertura H-16 (AGP/IBZ/LPA):

Turnos que comenzarán a las 06,00, 07,00 y 08,00, a las 14,00, 15,00 y 16,00 horas.

1.3.3. Resto de Aeropuertos:

Siempre que sea posible cubrir las necesidades de la operación con jornada continuada, se cubrirán dichos servicios con una o más que puedan solaparse.

Dichas jornadas estarán comprendidas entre las 07,00 y las 22,00 horas.

Dentro de esta jornada se computarán, a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena y su disfrute se realizará cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando no sea posible cubrir los servicios con jornada continuada se hará con jornada fraccionada que como norma general, estará comprendida entre las 07,00 y las 22,00 y cuyo fraccionamiento no será inferior a una hora ni superior a dos.

En caso de no ser posible cubrir los servicios con las jornadas fraccionadas anteriormente establecidas, se podrán establecer jornadas con horas de inicio, finalización o fraccionamiento diferente, siendo retribuida cada hora fuera de los límites anteriormente establecidos con un recargo del 287,56 por 100 sobre el salario/hora base.

1.3.4. En los aeropuertos a que se refiere el punto 1.3.3. anterior, la representación de los trabajadores y de la Empresa, en cada Centro de Trabajo, podrá sustituir esta compensación económica por disminuir la jornada en las mismas horas en que rebasen los topes, entendiéndose que la del día de que se trate queda saturada aunque no se hayan cubierto las ocho horas.

1.3.5. En los turnos iniciados a las 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha que se inicien; a efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

2. PERSONAL NO SUJETO A TURNOS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE BARAJAS

La jornada se efectuará de lunes a viernes con el siguiente horario:

Entrada a las 08,00 horas con una tolerancia de más 30 minutos y salida a las 17,00 horas o la hora que corresponda, de acuerdo con la entrada.

El trabajo se interrumpirá durante una hora, comenzando la interrupción entre las 13,30 y las 14,30, pudiéndose ampliar esta interrupción en 30 minutos. En tal caso, la salida se verá retrasada por el tiempo que, sobre la hora establecida, haya hecho uso el trabajador.

Durante el período comprendido entre el 8 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive, con excepción del personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas, con el siguiente horario:

- Entrada a las 08,00 horas y salida a las 15,00 horas. Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veintitrés minutos diarios durante los restantes meses del año, por lo que la jornada de tarde podrá iniciarse a las 14,07 horas o prolongarse veintitrés minutos después de la hora de salida.

Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva de siete horas, durante el período anteriormente citado. Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de determinadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

3. El personal de la Dirección Técnica destinado en Aeropuertos no afectos al régimen de turnos adecuará su horario a la actividad de dichos aeropuertos.

4. JORNADA EN OFICINAS CENTRALES

4.1. El personal con jornadas especialmente acordadas y el que la venía realizando en jornada continuada, seguirá manteniéndose en los mismos términos y condiciones.

4.2. El resto del personal tendrá la siguiente jornada:

4.2.1. La jornada se efectuará de Lunes a Viernes con el siguiente horario:

Entrada a las 08,00 horas, con una tolerancia de más 30 minutos, y salida a las 17,00 horas, o la hora que corresponda de acuerdo con la entrada.

El trabajo se interrumpirá durante una hora, comenzando la interrupción entre las 13,30 y las 14,30 horas, pudiéndose ampliar esta interrupción en 30 minutos. En tal caso, la salida se verá retrasada por el tiempo que, sobre la hora establecida, haya hecho uso el trabajador.

4.2.2. Durante el período comprendido entre el 8 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive, en las Oficinas Centrales y con exclusión de las Oficinas de Ventas y personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas, con el siguiente horario:

- Entrada a las 08,00 horas y salida a las 15,00 horas. Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veintitrés minutos diarios durante los restantes meses del año, por lo que la jornada de tarde podrá iniciarse a las 14,07 horas ó prolongarse veintitrés minutos después de la hora de salida.

Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva de siete horas, durante el período anteriormente citado. Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de determinadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

5. JORNADA OFICINAS DE VENTAS/RESERVAS:

El personal destinado en la Oficina de Ventas/Reservas en la ciudad, tendrá jornadas fraccionadas, manteniéndose los horarios actuales.

6. OTRO PERSONAL:

El personal de la Oficina Central asignado a Telex y Servicio Telefónico, mantendrán los horarios de lunes a viernes:

Servicio Telex:

De 07,30 a 15,30 horas
De 13,00 a 21,00 horas

Servicio telefónico:

De 08,00 a 16,00 horas
De 11,00 a 19,00 horas

7. El personal de cualquier Dirección que en el futuro sea cambiado de Centro de Trabajo, adaptará su horario al que corresponda al Centro al que se traslade.

Artículo 51.

Las jornadas de trabajo que pueden ser establecidas en los Aeropuertos a que se refiere el punto 1.3.3. del artículo 45, podrán variarse en cuanto a su hora de iniciación o finalización en más o menos una hora, en función de la producción, sin que tal variación suponga pérdida económica para el trabajador. La variación, cuando se produzca, se comunicará a la Comisión Interna.

SECCION II. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 52.

El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores.

En cuanto al número de horas extraordinarias que podrán realizarse, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas y serán de obligada realización, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La Empresa podrá comunicar a los trabajadores, al comienzo de cada temporada, la programación de las horas extraordinarias cuya realización propone, a fin de que aquéllos manifiesten su aceptación o renuncia.

Tendrán la consideración de horas estructurales las realizadas como consecuencia de:

- Periodos punta de producción
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno
- Desvío de aviones por cierre de aeropuertos
- Retraso de aviones
- Trabajos a realizar por incumplimiento de terceros.

Todo ello, siempre que dichas horas no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Artículo 53.

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora base, conforme a la siguiente tabla:

Niveles	Valor Hora Base	Trienio
1	287,15	9,46
2	290,56	9,70
3	300,73	10,06
4	322,63	10,77
5	342,90	11,52
6	363,29	12,63
7	379,46	13,46
8	399,72	14,57
9	425,19	15,56
10	447,96	16,40
11	468,25	17,53
12	492,67	18,58
13	520,04	20,32
14	550,37	22,55
15	589,96	24,28
16	611,14	25,23
17	648,55	27,33
18	725,75	30,45
19	838,35	34,83

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

$$\frac{G \times 14}{1760}$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente.

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

En la disposición de los días libres resultantes se estará a las necesidades del servicio.

Artículo 54.

No tendrán el carácter de horas extraordinarias los trabajos realizados en comisión de servicio fuera del Centro de Trabajo al que en ese momento se encuentre adscrito el trabajador, salvo que las mismas sean comprobables y realizadas de conformidad con la Empresa.

SECCION III. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 55.

Para aquellos trabajos, fuera de base, esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requieran cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado y, en general, todos los casos de recuperación de un avión averiado fuera de la base, el personal desplazado al efecto se someterá a los siguientes principios:

- a) El Jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios para su realización, seleccionando el personal más idóneo.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.

c) Una vez en el lugar 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 doce horas de descanso por jornada procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos a que se refiere el párrafo primero.

Artículo 56.

La sustitución de un trabajador de mantenimiento por otro, basado en distinto centro de trabajo, puede dar lugar a tres situaciones:

A) SUSTITUCION EN CASO DE LIBRANZA

El tiempo a computar será el comprendido entre el momento de la llegada al punto de destino hasta la iniciación del viaje de regreso a base, no computándose, pues, el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta.

B) SUSTITUCION EN CASO DE ENFERMEDAD

1. Por una jornada:

1.1. Si el trabajador de mantenimiento que realiza la sustitución no se encuentra trabajando en el turno, el cómputo del tiempo se realizará de la misma manera que en el caso de libranza.

1.2. Si, por el contrario, el trabajador de mantenimiento se encuentra trabajando en su turno y tiene que salir para realizar una sustitución, su jornada se contará desde la hora de entrada al turno hasta ocho horas después.

El exceso de las horas que trabaje hasta la iniciación del viaje de regreso se computarán como extraordinarias.

Si el regreso se efectuase sin haber consumido su jornada de trabajo, continuará trabajando hasta su terminación.

2. Por más de una jornada:

Si la sustitución obligase a estar ausente de la base más de una jornada, el trabajador de mantenimiento a partir del segundo día, iniciará y terminará su jornada de trabajo según lo establecido en el lugar.

C) SUSTITUCION POR VACACIONES

En este caso el trabajador de mantenimiento acomodará desde el primer día su jornada a la del lugar.

Artículo 57.

Los supuestos de este artículo se encuadran dentro de la llamada asistencia técnica, distinguiéndose los siguientes:

A) Desplazamiento de un Técnico de Mantenimiento de Aeronaves a bordo de un avión de AVIACO para hacer la asistencia técnica en una o varias escalas y regreso a base.

El tiempo a computar es el comprendido entre la hora programada de presentación hasta la finalización del vuelo de regreso a base.

Las horas así computadas se abonarán al precio de 483 pesetas/hora.

Cuando entre dos asistencias dentro de una misma escala o entre la última y la iniciación del vuelo de regreso a base medie un tiempo de descanso de al menos ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

Aunque en alguna de las escalas intermedias del servicio asignado existiese mantenimiento de otra Compañía, el especialista estará obligado a efectuar la asistencia correspondiente.

B) Desplazamiento a bordo de un avión de AVIACO para realizar la asistencia en escala y permanencia en una escala para realizar asistencia técnica a otros aviones.

El vuelo de incorporación a escala se considera como de asistencia, computándose el tiempo comprendido entre la hora programada de presentación hasta la de salida del avión de la escala.

En cuanto al de regreso, se cuenta desde una hora antes de la salida del avión de escala hasta la llegada a base.

El total de las horas invertidas en ambos trayectos se abonará al precio de 483 pesetas/hora.

Por las horas comprendidas entre la salida del primer avión (en el que ha llegado) y la hora antes de la salida del avión de regreso, se abonarán el 58,75 por 100 de la hora equivalente trabajada en base a las condiciones que pudiera corresponder, por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

Cuando entre dos asistencias dentro de una misma escala medie un descanso de ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

C) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia:

- Cuando el retraso sea inferior a cuatro horas se computarán como de asistencia y se sumarán al tiempo invertido en el servicio.

- Si el retraso fuese superior a las cuatro horas, el especialista no prestará el servicio de asistencia, incorporándose al turno de trabajo y permaneciendo en él hasta completar ocho horas, percibiendo el importe de una hora al valor de 483 pesetas en concepto de compensación por el tiempo empleado.

Para la realización de los servicios enumerados, la Compañía se atenderá a las siguientes normas:

1. La Compañía podrá atender la prestación de estos servicios con el personal voluntario que, ostentando la calificación que aquella determine, sea elegible en todo momento por la misma. En caso de no poder efectuarlos con dicho personal voluntario, la Empresa elegirá entre el resto del personal.

2. Teniendo en cuenta la frecuencia con que se han de realizar estas asistencias, si, para la realización de un servicio programado, fuera preciso utilizar un día libre del empleado, tal día libre habrá de serle restituido una vez finalizado el servicio.

3. A la iniciación de un servicio programado habrá de preceder un período de descanso de doce horas.

4. La retribución de las primas contempladas en los distintos supuestos para horas trabajadas no excluye la percepción de las dietas que se devenguen, plus de nocturnidad o festivos y recargos por horas extraordinaria que pudieran corresponder.

5. Después de un vuelo de los contemplados en este artículo, el empleado se reintegrará a su turno normal de trabajo mediando las doce horas de descanso mínimo.

CAPITULO VII RETRIBUCIONES

Artículo 58.

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

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

Artículo 59.

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

1. Retribuciones fijas:

- 1.1. Sueldo Base (15 pagas)
- 1.2. Prima de Productividad (15 pagas)
- 1.3. Complemento de Trabajo (15 pagas)

2. Complementos salariales:

- 2.1. Premio por antigüedad (15 pagas)
- 2.2. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad
- 2.3. Gratificación por Cierre de Ejercicio
- 2.4. Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas (14 pagas)
- 2.5. Plus de residencia (14 pagas)
- 2.6. Plus de trabajos nocturnos y/o festivos
- 2.7. Horas extraordinarias
- 2.8. Plus por trabajos específicos a bordo y asistencias Técnicas
- 2.9. Plus por trabajos extraordinarios
- 2.10. Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o penosos
- 2.11. Gratificación de material (12 pagas)
- 2.12. Gratificación por enseñanza

3. Otras percepciones económicas:

- 3.1. Dietas
- 3.2. Gratificación por comidas
- 3.3. Gratificación jornadas Maudes, Modular y Delegaciones, Artículos 79, 80 y 81.
- 3.4. Indemnización por transporte (12 pagas)
- 3.5. Quebranto de moneda
- 3.6. Indemnización por locomoción

Artículo 60.

El sueldo base de cada nivel es el que se establece en la tabla del Anexo I.

Artículo 61.

El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden Ministerial de Trabajo de 11 de Marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad, fijados en este Convenio.

Artículo 62.

El personal de plantilla percibirá el complemento de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del Anexo I.

Artículo 63.

Las diferencias que puedan producirse entre la octava hora individual al 31/12/84 que figuren en nómina y la que se integra en el nuevo Complemento de Trabajo (según Tabla), será asignada individualmente como Plus personal, que se hará efectivo en 15 pagas.

Artículo 64.

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

Artículo 65.

Los trabajadores continuarán percibiendo una paga extraordinaria en Julio y Navidad, que se abonará el 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Estas pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la Familia. Al personal ingresado en el transcurso de un año, o que cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se contará como unidad completa.

Artículo 66.

En concepto de gratificación por cierre de ejercicio se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo y antigüedad, o parte proporcional, en su caso referida al Anexo I, vigente al cierre de cada ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en la primera quincena del mes de Abril de cada año.

Artículo 67.

El personal de la Dirección Técnica que al 1.1.93 percibe la denominada "Gratificación de Material", seguirá percibiendo la cantidad que corresponda al nivel que ostente en cada momento y siempre que permanezca afecto al régimen de turnos de la mencionada Dirección.

Con efectos 01.01.93 las cantidades que corresponden por cada nivel son las siguientes:

1	12.799	9	18.645
2	13.203	10	19.639
3	13.814	11	20.520
4	14.518	12	21.601
5	15.167	13	22.800
6	15.929	14	24.131
7	16.639	15	25.867
8	17.527		

Artículo 68.

El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano mediante examen y desempeño habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 3.119,- pesetas por catorce pagas.

Si además se toma taquigrafía o estenotipia en otro idioma y en forma habitual, se percibirá por tal concepto un 40 por 100 de la gratificación que por dicho idioma le corresponda, igualmente por catorce pagas.

El personal a quien tenga reconocida o reconozca en el futuro la Compañía, mediante examen, la posesión de los idiomas que a continuación se especifican, percibirá las gratificaciones que se indican por catorce pagas:

	Idiomas Latinos	Idiomas No latinos
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos	3.119	4.162
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán	2.339	3.119
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés		2.080

Las calificaciones habrán de ajustarse al contenido señalado en las definiciones.

Los empleados que tengan reconocida la posesión de idiomas que no se contemplan en este Convenio, o de los contemplados, pero en grado que ahora no se remunera, conservarán "ad personam" la gratificación que venían percibiendo en sus mismas cuantías y periodicidad.

La Compañía se reserva el derecho de comprobar periódicamente si se mantienen tanto el grado de conocimiento de taquigrafía, estenotipia o idiomas como las condiciones de utilización exigidas para la percepción de las gratificaciones expresadas.

Artículo 69.

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 14 pagas, el plus por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Mallorca, Menorca e Ibiza 15%
- Gran Canaria y Tenerife 25%
- Melilla 50%

Artículo 70.

El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 08,00 percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 88,52 por 100 de salario/hora base en función de las horas trabajadas en este período. Las horas nocturnas realizadas a partir de las 50 horas mensuales se abonarán con un incremento adicional del 18 por 100 del salario hora base.

Este suplemento es totalmente independiente y por lo tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, cuatro horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 08,00 horas, el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

Artículo 71.

Se consideran vuelos con misión específica 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 del plus para esta clase de situaciones se fija en 1.201 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora.

Estos vuelos se clasifican en:

- a) Vuelos de prueba por razón de mantenimiento.
- 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, en los casos en que el tipo de carga requiera tal vigilancia durante el vuelo.
- d) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Artículo 72.

Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 55 y 56, todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 189,11 por 100, 47,27 por 100 y 52,95 por 100, sobre la hora equivalente en las condiciones que pudieran corresponder (normal, nocturna o festiva) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. En el caso de las horas extraordinarias el incentivo será del 50% en las mismas condiciones indicadas.

Cuando el desplazamiento dure más de tres jornadas se abonarán las horas realizadas en exceso como si se tratara de trabajo en condiciones normales en su habitual lugar de trabajo.

No obstante lo anterior, cuando por necesidades del servicio se desplace a este personal a lugar distinto del de su base de trabajo habitual, la Compañía garantizará la remuneración económica que pudiera corresponderle de haber efectuado su trabajo habitual en base, cuando la misma sea superior a la que le corresponda en el lugar a que se desplace.

En cualquier caso se devengarán las dietas correspondientes.

Artículo 73.

El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos, percibirá un plus consistente en el 20 por 100 del sueldo 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 idóneo del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Comisión Interna para la adopción de las medidas que procedan.

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

Artículo 74. Quebranto de moneda.

Se abonará una indemnización por este concepto para Cajeros y personas que desempeñen puestos con función similar, la que se registrará por las siguientes normas:

El importe de la indemnización se establece en el uno por mil de los ingresos totales realizados en metálico en cada centro de Trabajo.

La percepción de este importe se efectuará como sigue:

1. En los Centros de Trabajo en que la obligación del manejo de fondos esté atribuida a persona o personas determinadas, éstas percibirán mensualmente la indemnización en su total cuantía y en la cuota que resulte, deducidas las pérdidas habidas.
2. En aquellos otros Centros en los que esa obligación no está totalmente determinada, y puedan ser varias las personas que manejen el metálico, se constituirá un fondo para cubrir las pérdidas, procediéndose al reparto del sobrante, si lo hubiere, entre los afectados en la proporción que les corresponda.

Artículo 75.

Las retribuciones fijas y periódicas reguladas en este capítulo se entienden referidas a la jornada de ocho horas.

Las personas que realicen una jornada inferior a ocho horas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas o periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 76. Dieta.

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para atender los gastos de comida y cena durante el desempeño de una Comisión de Servicio.

La dieta se divide en nacional e internacional, según los gastos a cubrir lo sean en territorio nacional o en el extranjero.

Los importes a pagar son:

- Dieta nacional 4.357,- Ptas.
- Dieta internacional 5.447,- Ptas.

En los supuestos de destacamento de 30 días o inferior, se abonará, por cada día de permanencia en esta situación, el importe de una dieta nacional.

Cuando el destacamento sea por tiempo superior a 30 días se abonará, desde el primer día, la cantidad de 5.447,- pesetas, que representa el importe de una dieta nacional más una indemnización para pago de gastos de alojamiento.

En el supuesto de residencia, sobre la dieta de destacamento superior a 30 días se aplicará el porcentaje previsto en el artículo 100.

Artículo 77. Gastos de alojamiento y transporte fuera de base.

Serán por cuenta de la Compañía los gastos en concepto de habitación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una comisión de servicio y destacamento inferior a 30 días.

Estos gastos de alojamiento por cuenta de la Compañía o la indemnización que se indica en el artículo anterior, serán a elección del trabajador.

La indemnización por transporte fuera de base se efectuará abonando la Compañía los gastos justificados, o si el empleado se desplace en vehículo propio, asignándole la indemnización correspondiente al lugar en que se encuentre, en sustitución de la que le correspondía por su centro de trabajo habitual.

Artículo 78.

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 jornadas especiales o turnos, de acuerdo con el siguiente horario:

Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicios o finalice los mismos a las 17,00 horas y no comience su trabajo a la citada hora.

Comida: Jornada de trabajo ininterrumpida que, comenzando a las 13,00 horas o antes, finalice 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 respetarán las dietas de comida, en los turnos de 07,00 a 15,00 horas, solamente al personal desplazado en Aeropuertos a 8 kilómetros o más del centro urbano de la ciudad correspondiente, siendo los criterios de distancia los establecidos en el artículo 82.

A los efectos de este artículo se considerará como hora de comienzo de turno las 07,00, 15,00 y 23,00, aunque la iniciación real haya tenido lugar en otro momento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador, la cantidad de 746 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 118 pesetas en concepto de desayuno.

El personal no sujeto a turnos del Centro de Trabajo de Barajas percibirá la misma cantidad mínima, en concepto de dieta de comida, en las condiciones actuales.

Artículo 79.

Como compensación al establecimiento de las Jornadas en las Oficinas de Maudes, el personal en dichas oficinas percibirá una gratificación de 779,- ptas. por cada día de trabajo efectivo. Como compensación a las jornadas existentes en el edificio de la Zona Modular, con la excepción de cualquier tipo de jornadas en régimen de turnos, el personal implicado percibirá una gratificación de 204,- ptas. por cada día de trabajo efectivo.

Artículo 80.

En los Aeropuerto de Pamplona, San Sebastián, Santander y La Coruña, cuando la jornada fraccionada no tenga una separación superior a dos horas, se percibirá la gratificación de 746,- ptas., por cada día en que se realice la misma.

Artículo 81.

En aquéllos Aeropuertos en los que por necesidades de la Operación las jornadas continuadas de trabajo finalicen antes de las 15,00 o 23,00 horas y no se perciba dieta de comida o cena, se abonará una gratificación de 746,- Ptas. por cada día de trabajo efectivo en las condiciones indicadas.

Artículo 82.

El personal que deba ser transportado por la Compañía lo será mediante el establecimiento de horario de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo doce minutos después del término de aquélla.

Si la Compañía no proporcionara este medio de transporte, abonará al personal afectado una indemnización mensual de acuerdo con las siguientes cantidades:

- 12.751,-Ptas. para los Aeropuertos de PNA, IBZ, SDR, MAH y LEI (8 Kms).
- 19.129,-Ptas. para los Aeropuertos de BIO, XRY, LCG, PMI, VGO, AGP, TFN, VLL, ZAZ, ALC y VIT, (12 Kms).
- 23.908,-Ptas. para los Aeropuertos de BJS, EAS, BCN y GRX (15 Kms).
- 24.510, Ptas. para el Aeropuerto de LPA (22 Kms).
- 54.763, Ptas. para el Aeropuerto de MJV y OVD (60 Kms.)

Estas cantidades serán objeto de negociación en el próximo Convenio Colectivo.

Artículo 83.

Establecida en Convenio la indemnización de transporte para el personal que se desplaza con sus propios medios a los Centros de Trabajo, ubicados fuera del casco urbano, se conviene una indemnización por locomoción para todos aquéllos empleados que pueden utilizar medios de transporte público, y cuyo importe se fija en 8.279,- pesetas mensuales. Esta compensación tendrá carácter general y será percibida por todos los empleados de plantilla, salvo por aquellos a quienes se abone la indemnización de transporte o el mismo sea realizado por la Compañía.

Artículo 84.

El personal que sea requerido para impartir enseñanza en horas comprendidas en su jornada laboral, percibirá una gratificación de 1.633 pesetas por hora de clase.

CAPITULO VIII

VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y TRASLADOS

Artículo 85.

Las vacaciones anuales serán de 28 días laborables. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal, dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

El personal que disfrute vacaciones durante los meses cuya puntuación sea cero, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 89, en un único periodo de 24 días laborables consecutivos, tendrá derecho a 2 días laborables adicionales, que se disfrutarán en cualquier mes del año, conjuntamente, y de acuerdo con las necesidades del servicio. No se asignará puntuación a los citados 2 días cualesquiera que sean los meses en que se disfruten.

Artículo 86.

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres periodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de 15 días naturales. Serán vacacionables los 12 meses del año.

Además de tales periodos, el trabajador puede reservarse dos días de los veintiocho para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales, los cuales han de ser disfrutados o programados antes del 31 de Octubre de cada año.

El trabajador habrá de proponer la fecha de sus vacaciones (a salvo de lo dispuesto respecto a los días para asuntos propios en los párrafos precedentes) antes del 1 de Diciembre del año anterior a aquél en que las vacaciones vayan a disfrutarse.

En todo caso, se entenderá que acepta las fechas que la Empresa le oferte.

Si transcurridos treinta días desde la recepción de la propuesta de vacaciones, la Empresa no manifiesta reparo, se entenderá aprobado el plan propuesto.

Una vez aprobado el programa de vacaciones, sólo podrá ser modificado por acuerdo de ambas partes.

Artículo 87.

Cuando los trabajadores sometidos a un régimen de libranzas condicionado por las necesidades del servicio tengan programadas sus vacaciones:

- Podrán iniciar las vacaciones a continuación de las libranzas determinadas por la Empresa.

- Si el comienzo de vacaciones coincide con una libranza, podrá retrasarse al primer día siguiente programado para turno.

Artículo 88.

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo transcurrido en dicho internamiento o enfermedad.

Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica correspondiente si es en país extranjero.

Artículo 89.

La preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignarán por cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, los puntos que correspondan según el mes a que pertenece y de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

PUNTOS

Enero, Febrero, Marzo, Octubre y Noviembre	0
Abril	4
Mayo	5
Junio	7
Diciembre (primera quincena)	0
Diciembre (segunda quincena)	10
Septiembre (primera quincena)	10
Septiembre (segunda quincena)	9
Julio y Agosto	12

Adicionalmente, por cada día de la Semana Santa, corresponderán 8 puntos, que se sumarán a los que correspondan en razón del mes en que coincidan.

Finalizado el ciclo de vacaciones se asignará a cada trabajador el número de puntos que le corresponda.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será el inverso al número de puntos obtenidos. En caso de empate tendrá preferencia el trabajador más antiguo.

Al personal de nuevo ingreso se le atribuirá un número de puntos superior en uno al que tenga el empleado de su grupo y unidad que más hubiera alcanzado en el año precedente.

Artículo 90.

La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

a) Tres días naturales, ampliables a cinco, por enfermedad grave, internamiento clínico, fallecimiento o entierro del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos casos incluido el parentesco político), abuelos o nietos.

Dos días naturales, ampliables a cuatro, caso de nacimiento de hijo.

Un día natural, ampliable a dos, para asistir al funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

Un día natural, ampliable a tres, por razón de boda de hijos o hermanos, incluso hermanos políticos.

En los casos enumerados se concederá licencia por el período máximo si los hechos que la justifican se produjeran fuera del lugar en que, a la sazón, tenga su domicilio, aunque sea con carácter temporal, el empleado en virtud de su situación laboral.

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

c) El tiempo indispensable para exámenes o para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

En todos los supuestos de adopción, se considerarán los mismos derechos que en el caso de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencias retribuidas de dos días, ampliables a cuatro, cuando es fuera de la residencia habitual.

Artículo 91.

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, 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 la causa que motivaron su concesión.

Artículo 92. Licencia no retribuida.

Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de 30 días laborables, ininterrumpidos o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La petición de licencia deberá presentarse con la máxima antelación posible.

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Artículo 93.

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

Para la concesión de excedencia voluntaria, será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.

No existirá para la Empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando estuviera en tal situación al menos un 5 por 100 de su grupo laboral.

La petición de excedencia será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la presentación de la oportuna solicitud.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y, consecuentemente, no percibirá remuneración por ningún concepto, ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años. En todo caso, las prórrogas lo serán por períodos de seis meses como mínimo.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicio en otra Empresa dedicada al transporte aéreo salvo si lo autorizase expresamente ANIAC, produciendo el incumplimiento de ello la baja en plantilla del excedente.

El excedente voluntario que no solicitase el reingreso quince días antes de la terminación de cada plazo de la excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

El excedente voluntario reingresará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia. Si no existiera vacante de su categoría, reingresará por la más inmediata inferior, manteniendo el derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y en el centro de trabajo donde causó excedencia.

No obstante lo anterior, a partir del 01.06.82, el trabajador que solicite excedencia voluntaria, reingresará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia, siempre y cuando exista vacante de la misma.

Artículo 94.

Todo trabajador de plantilla de tierra de la Compañía tendrá derecho a permutar su puesto o Centro de Trabajo con otro

trabajador siempre que uno y otro posean el grado de conocimiento idóneo para ocupar recíprocamente los nuevos puestos, y salvo informe razonado de los Jefes respectivos. En cualquier caso se dará conocimiento a la Comisión Interna.

Artículo 95.

1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

- Nombramiento por Decreto o elección para cargo político, sindical o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La misma consideración tendrá la proclamación como candidato oficial a una elección por el tiempo legalmente establecido para la campaña.
- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio: Se regirá por la normativa que determine la legislación vigente en cada momento.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto en el mismo Centro de Trabajo en que causó excedencia, y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta; durante tal período no tendrá derecho al percibo de retribución.

3. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación.

Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, cesarán definitivamente en la Empresa.

4. La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al reincorporarse aquéllos.

Artículo 96.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador.
- Por necesidades del servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará siempre de armonizar en cuanto sea posible el mejor servicio con los deseos de aquél, evitando los posibles trastornos.

La preferencia para el traslado voluntario corresponderá, por este orden, a la antigüedad dentro de la categoría profesional, circunstancias familiares, condiciones de salud y mayor edad del trabajador.

En los forzosos, el orden será: menor antigüedad en la categoría, más favorables circunstancias familiares, más favorables condiciones de salud y menor edad del trabajador.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado; en el caso b) se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la Compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa justificación atendiendo a la norma usual de un trabajador de su categoría; en el caso c) se estará a lo dispuesto en las normas citadas.

El percibo de las cantidades y conceptos que se expresan en los puntos b) y c) del párrafo anterior, elimina el derecho a la percepción de dietas.

En el supuesto de apertura de nuevos Aeropuertos que implique cambio de Centro de Trabajo, se pactarán las condiciones por la Empresa y la Representación del Centro de Trabajo o del personal afectado.

En el caso de no llegarse a acuerdo, se remitirá lo actuado para su resolución a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 97.

No obstante lo indicado en el artículo anterior, no se considerarán traslados los cambios de puesto de trabajo entre Barajas y Madrid y viceversa. Durante la vigencia del presente Convenio estos cambios no podrán sobrepasar el 2,5% de la plantilla de cada Centro. En cualquier caso se recurrirá en primer lugar al personal voluntario, siempre que cumpla los requisitos del puesto a cubrir.

En los cambios de Barajas a Madrid, durante la vigencia del Convenio, se abonará una indemnización consistente en la diferencia entre el Plus de Transporte que se perciba en Barajas y la indemnización para locomoción fijada para el personal que utiliza los transportes públicos. Esta diferencia se abonará durante 14 meses.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 98.

El personal que solicite ser trasladado voluntariamente a otro Centro de Trabajo o Departamento, deberá permanecer en el nuevo puesto de trabajo como mínimo un año, antes de poder trasladarse voluntariamente de nuevo, salvo en los siguientes supuestos:

- Cuando el nuevo traslado suponga una promoción profesional para el trabajador, o
- Cuando, como consecuencia de la publicación de una vacante, no haya en la plantilla de tierra ningún otro empleado que desee ocuparla.

Artículo 99.

Dentro de la denominación de desplazamiento se comprenden las siguientes situaciones:

- a) Comisión de Servicio. Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y por tiempo no superior a nueve días.
- b) Destacamento. Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días y hasta siete meses.
- c) Residencia. Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de Trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta un año.

Los desplazamientos serán decididos, en cuanto a su necesidad y número, libremente por la Empresa, atendiendo las necesidades del servicio. En cuanto a las personas, se seguirá el orden legalmente establecido dentro de las idóneas para el cometido de que se trate.

Los destacamentos forzosos tendrán una duración máxima de dos meses.

Artículo 100.

El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo anterior tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes:

- Comisión de servicio: Una dieta nacional por cada día de duración de la misma.
 - Destacamento: una dieta nacional por cada día cuando el mismo es de 30 días o inferior.
- Cuando el destacamento es superior a 30 días, la cantidad establecida en el artículo 76.
- Residencia: el 85 por 100 de la cantidad que correspondería al destacamento superior a 30 días.

Artículo 101.

La utilización por la Compañía de alguna de las situaciones de Comisión de Servicio o Destacamento obligará a la misma a notificar por escrito al empleado con una antelación de ocho y quince días respectivamente, salvo necesidades urgentes, el lugar y tiempo por el que será destacado o designado para realizar una Comisión de Servicio. En caso de las situaciones de residencia, el plazo citado anteriormente será de 30 días.

No se considerarán necesidades urgentes para lo determinado en el párrafo anterior, los desplazamientos de personal para sustituir bajas por vacaciones.

La ampliación del tiempo de desplazamiento no podrá efectuarse más que por acuerdo escrito de ambas partes.

Sí no hubiera acuerdo, la Compañía esta obligada a efectuar a la mayor brevedad posible el retorno del empleado a su Centro de Trabajo habitual.

Artículo 102.

En caso de enfermedad sobrevenida a un empleado, fuera de la base habitual de trabajo, que por prescripción facultativa precisase hospitalización o inmovilización, la Compañía facilitará un billete FREE-I para el familiar que se desplace a atenderle, corriendo a cargo de la misma los gastos de hotel y manutención del familiar desplazado a tal fin.

CAPITULO IX**ACCION SOCIAL
ACTIVIDADES SOCIALES****Artículo 103.**

Continuará la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base de cada trabajador y el 0,60 por 100 del mismo de la Empresa, al Fondo Solidario Interno o Fondo para atenciones sociales.

La Junta Central de Actividades Sociales, seguirá administrando este fondo y estará constituida por:

- Un presidente que será elegido de año en año entre los representantes de los trabajadores o de la Empresa alternativamente.

- La Junta de Actividades Sociales será paritaria siendo el número de los representantes de los trabajadores de cuatro. Estos podrán utilizar el tiempo necesario para ejercer su función y se elegirán de acuerdo al siguiente Reglamento:

Duración del mandato: 2 años.

Serán elegibles por los trabajadores dos de los tres representantes, al objeto de que un tercero permanezca en su puesto al menos durante dos mandatos. Este representante será elegido por el Comité Intercentros.

Dicha Junta elaborará su propio Reglamento en el plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de las elecciones, y tendrá por misión la determinación de las obras sociales a realizar y la administración del Fondo Solidario Interno.

Para la gestión administrativa, la Dirección de Relaciones Industriales pondrá los medios humanos y materiales.

La Junta de Actividades Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las actividades sociales que considere de interés para los empleados, fomentando principalmente las actividades culturales, deportivas y recreativas y dando cuenta al Comité Intercentros, al menos trimestralmente, de su actuación. El Club Social, sito actualmente en la calle Larraga, 16 de Madrid, será administrado exclusivamente por la Empresa.

Los apartamentos que la Empresa posee en Calahonda (Granada) serán administrados por la Junta Central de Actividades Sociales.

La participación en Airlines Sport and Cultural Association (A.S.C.A.)-de la que es miembro AVIACO- en las actividades deportivas y culturales será criterio de la propia Empresa, quien administrará, financiará y, en lo posible, potenciará estas actividades en el seno de A.S.C.A.

La Junta Central de Actividades Sociales podrá proponer cuanto estime conveniente para el mejor desarrollo de estas actividades.

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA**Artículo 104.**

1.- Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el sistema actual de aportaciones, en la proporción del 50 por 100 por parte de la Empresa y el otro 50 por 100 por cada trabajador, fijándose las cuotas individuales en el 4,7 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.

2.- La Empresa mantendrá a sus expensas el Régimen Complementario de las prestaciones que la Seguridad Social otorga en caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus ingresos normales.

Artículo 105.

Se mantienen las normas vigentes en materia de Concerto Colectivo de indemnizaciones por fallecimiento o invalidez permanente, cuya cuantía será la establecida por el Montepío de Previsión Social Loreto.

Artículo 106.

En caso de invalidez parcial o inadaptable, la Empresa, oída la Comisión Interna del artículo 9 del presente Convenio Colectivo, establecerá una percepción suplementaria en consideración a las circunstancias de cada caso.

JUBILACIONES**Artículo 107.**

Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del X CONVENIO COLECTIVO, con sustitución de nuevos trabajadores, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de 64 años, se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el periodo de cotización mínimo exigido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, produciéndose la jubilación de forma automática el mismo día en que se complete dicho periodo.

La Empresa asumirá el abono de las percepciones económicas por jubilación que habrían de corresponder al trabajador por el Fondo Social de Tierra (según la normativa vigente al causar baja) cuando cumpla 65 años, y hasta el día que alcance la citada edad.

El jubilado obligatorio continuará protegido por el Concierto Colectivo de Vida y afiliado al Fondo Social de Tierra hasta que cumpla la edad de 65 años, en las mismas condiciones que si permaneciera en activo. El reparto de cotizaciones entre Empresa y trabajador, será el que rija en cada momento, siendo deducibles las cuotas de éste, de la percepción económica que le abone la Empresa.

Artículo 108.

Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de 60 años y hasta el cumplimiento de los 64 años, para el personal que reuna los requisitos previsto y exigidos en la Orden Ministerial de Trabajo de 17 de Septiembre de 1976 (B.O.E. nº 235, de 30 de Septiembre de 1976).

Esta jubilación se regulará por el "Acuerdo de la Comisión de Gobierno del Fondo Social de Tierra para la aplicación de la Jubilación voluntaria Anticipada del personal de tierra, incluido en Convenio Colectivo", suscrito en Madrid en Enero de 1977, con las siguientes modificaciones a dicho Acuerdo:

1ª Se modifica la escala regulada en el Artículo 4º, que queda establecida de la forma siguiente:

A los 60 años el 82 por 100
A los 61 años el 84 por 100
A los 62 años el 86 por 100
A los 63 años el 88 por 100

2ª El contenido del artículo 6º del Acuerdo queda sustituido y anulado, pasando a tener la siguiente redacción:

"El complemento indemnizatorio de baja abonado por AVIACO mediante este Acuerdo finaliza al cumplir el trabajador jubilado los 65 años de edad. No obstante, si la pensión que le correspondiese por el Fondo Social de Tierra al cumplir los 65 años de edad fuere de menor cuantía que el complemento que venía percibiendo de AVIACO, ésta abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades. La cifra resultante, si la hubiese, se mantendrá en su exacto importe de forma vitalicia e inalterable".

Se crea una Comisión Paritaria, formada por la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores, que establecerá la cuantía de estos complementos.

3ª Se añade dos Disposiciones Finales al Acuerdo, con el siguiente contenido:

Disposición Final 1ª:

Cualquier disminución de las aportaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Fondo Social de Tierra a partir de la fecha de este Acuerdo, no podrán suponer para AVIACO un incremento a las cantidades que le hubiese correspondido abonar antes de las citadas reducciones, derivándose, pues de ello, los necesarios reajustes.

Disposición Final 2ª:

Al personal que se acogió a la Jubilación Anticipada con anterioridad al 01.01.88, le será de aplicación el Acuerdo de la Comisión de Gobierno del Fondo Social de Tierra de Enero de 1977, sin las modificaciones pactadas en el presente Acuerdo.

Así pues, y dado que ambas partes han convenido una modificación al régimen de Acción Social hasta ahora vigente, la Compañía como compensación a las citadas modificaciones, acepta, por una parte, mantener la situación anterior para los jubilados anticipados acogidos antes del 01.01.88, y, por otra, aumentar su cotización al Fondo Social de Tierra, pasando a cotizar el 4,7 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.

Artículo 109.

Se crea 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 corresponda percibir por jubilación anticipada a los 60 años de edad.

La Licencia Especial Retribuida tendrá carácter totalmente voluntario por parte del trabajador, pero para poder acogerse a la misma habrá de estar sujeto a una condición de limitación psicofísica que suponga dificultad para el desarrollo de sus funciones profesionales y cumplir los requisitos para la jubilación anticipada a los 60 años.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 110.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes. A tales efectos se creará un Comité que se denominará de "Seguridad e Higiene", cuya composición será paritaria.

Artículo 111.

La Empresa supervisará los proyectos de nuevas edificaciones e instalaciones, a fin de que cumplan las especificaciones que exige la normativa vigente.

En todos los locales existentes en que sea necesario, se establecerá el correspondiente plan de reacondicionamiento, a fin de acomodarlos a lo dispuesto en la Ordenanza vigente de Seguridad e Higiene.

Artículo 112.

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 adaptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 113.

El Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Dirección se establecerá el sistema de dotar a cada centro de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que pueda resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

Artículo 114.

El Comité de Seguridad e Higiene, podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Artículo 115.

Con el fin de acercar, aún más, la problemática de Seguridad e Higiene entre los trabajadores y el Comité de Seguridad e Higiene de AVIACO, se crearán Comités Auxiliares en los Centros de Trabajo de Maudes, Barajas, Palma de Mallorca y Mahón.

Su composición será la siguiente:

- Un representante de los trabajadores designado por el Comité de Centro, que será miembro del mismo; Un representante designado por la Empresa. Este Comité auxiliar se reunirá al menos una vez cada 2 meses.

Funciones: Recoger las reclamaciones e iniciativas en temas de salud y seguridad, analizar los mismos y trasladar las iniciativas y soluciones al Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa, así como a la representación de la Dirección de la Empresa en estos Centros de Trabajo y el respectivo Comité de Centro.

Los trabajadores podrán dirigirse de manera individual a cada miembro de estos Comités auxiliares o bien hacerlo al mismo Colectivo.

El Comité respectivo y de las horas de garantía sindical globales, podrá dar tiempo al representante social de este Comité auxiliar para que realice sus trabajos.

Artículo 116.

En aquellas delegaciones donde no existe Comité de Centro, el Delegado de personal atenderá las reclamaciones e iniciativas sobre salud y seguridad en el Trabajo y dará traslado de las mismas al representante de la Dirección de la Empresa en el Centro, al Comité Intercentros y al Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa.

Artículo 117.

Por lo que respecta a los reconocimientos médicos obligatorios para todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos-anales y especiales, se realizarán:

- Exploraciones clínicas y radiológicas.
- Exploraciones analíticas en sangre y orina, ampliando los parámetros que la Ley exige.
- Exploraciones oftalmológicas.
- Exploraciones audiométricas a los trabajadores destinados en puestos de trabajo con incidencia de ruidos.

Asimismo, cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora con especial aplicación en los puestos que tengan peligrosidad, toxicidad, o especial dificultad. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna incidencia sobre los órganos afectados, cambiando al trabajador de puesto, si fuera posible.

Artículo 118.

AVIACO se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 119.

La Dirección realizará las gestiones correspondientes con el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo en orden a la posible firma de un Convenio de Cooperación con el citado Instituto, que tendrá por finalidad promover la sensibilización por los temas de prevención en todo el personal de la Compañía, procurar una adecuada formación, fortalecer la red de asesoramiento técnico preventivo y, en general, establecer una estrecha colaboración en todas las actuaciones, potenciando la capacidad técnica y ejecutiva de AVIACO en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 120.

El Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa realizará un estudio, en el plazo máximo de 6 meses, sobre las condiciones de salud de los trabajos que se desarrollan al aire libre y para los de pantallas. Para realizar dicho estudio se acudirá al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene velará por la aplicación de las mejoras y recomendaciones que se deriven de dicho estudio, así como de toda la normativa legal existente en cada momento.

CAPITULO XI**BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO****Artículo 121. Normas generales.**

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

AVIACO:
- Red nacional con excepción de
 Península/Canarias y v.v. 150,- Ptas.
- Península/Canarias y v.v. 300,- Ptas.

IBERIA**C L A S E****Turista Prefer Primera**

- Red nacional (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/Norte Africa y v.v.	500,-	660,-	720,-
- Resto Red	900,-	990,-	1.080,-

2. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza, no podrán ser reservados en los siguientes periodos:

- 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.

Se exceptúan de estas restricciones los billetes por óbito y nupcial.

3. Tanto las tasas de emisión como la supresión de todo tipo de reserva durante los periodos indicados, 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. Los beneficios en materia de billetes 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 se mantenga la dependencia económica del titular.

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

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

7. 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 122. Red Iberia.

En materia de billetes gratuitos y con descuento, por los que respecta a la red de IBERIA, el personal de AVIACO seguirá disfrutando de los beneficios concertados en el Acuerdo suscrito por ambas Compañías el 15 de Agosto de 1988, y en las condiciones en él estipuladas, en tanto subsista tal Acuerdo.

Las mejoras que se introduzcan en materia de Billetes en el Convenio de Tierra de la Compañía IBERIA serán objeto de negociación para su inclusión en el Acuerdo Bilateral.

Estos derechos son los siguientes:

a) Grat/II-sin reserva.

Se concede un billete con un máximo de hasta SEIS trayectos anuales, pudiéndose utilizar durante todo el año, sin excepción alguna. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) Grat/I-con reserva (tercer año).

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al TERCER AÑO tendrán derecho a un cupo anual de SEIS trayectos GRAT/I con reserva de plaza. Estos trayectos, igualmente que los Grat/II, se podrán utilizar durante todo el año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 121, apartado 2. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta.

El billete Grat/I (tercer año) de IBERIA, si puede coincidir con el tercer año de AVIACO dentro del mismo año. Tanto para obtener el billete Grat/II (sin reserva) como para Grat/I (tercer año), caso de que se desee utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía.

c) Billete Grat/I (viaje nupcial).

Se concede, con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge, teniendo una limitación de CUATRO trayectos. Se podrá utilizar durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA y CINCO días, pudiéndose DUPLICAR, es decir, hacer uso de ellos tanto en la red de IBERIA como en la de AVIACO.

d) Billete Grat/I (viaje por fallecimiento).

Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: DOS TRAYECTOS (Ida y Vuelta). En caso de personal casado se le concede igualmente al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

e) Billete Grat/I (Vacaciones personal destinado en Canarias)

Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de CUATRO trayectos y se concede a cambio de los establecidos en el régimen normal, aplicable al resto del personal no destinado en el Archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del periodo de vacaciones para el que se solicita, teniendo en cuenta que, en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un sólo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho. Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un sólo grupo, o sea, si se pide por IBERIA el cupo de AVIACO corresponderá sin reserva.

f) Personal jubilado.

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo.

g) Pensionista.

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. En cuanto a los huérfanos, titulares o beneficiarios sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

h) Empleados consortes.

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía, SE DUPLICARAN los derechos y beneficios para ambos cónyuges; sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones de duplicidad de los billetes en el caso de:

- Empleados Jubilados-Consortes.
- Billete por óbito.
- Billete por nupcialidad.
- Billete por GRAT/I tercer año.

Los hijos, en el caso del Grat/I tercer año, se acogerán a un sólo cupo.

i) Para tener derecho a la obtención de cualquiera de los billetes mencionados, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de seis meses.

Artículo 123. Red AVIACO.

En lo que respecta a Red de AVIACO, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Grat/II-sin reserva.

Se concede un billete con un máximo de hasta SEIS TRAYECTOS anuales, pudiéndose utilizar durante cualquier época del año. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) Grat/I-con reserva (tercer año).

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al TERCER AÑO tendrán derecho a un cupo anual de SEIS trayectos GRAT/I (con reserva de plaza). Se podrá utilizar en cualquier época del año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 121, apartado 2, y los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

Este billete SI puede coincidir con el tercer año de IBERIA.

c) Billete Grat/I (viaje nupcial).

Se concede, con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge, teniendo una limitación de CUATRO trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA Y CINCO días. Estos CUATRO trayectos pueden DUPLICARSE, pudiéndose utilizar en la red de IBERIA y en la de AVIACO.

d) Billete Grat/I (viaje por fallecimiento).

Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: DOS TRAYECTOS (Ida y Vuelta). En caso de personal casado se le concede igualmente al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

e) Billete Grat/I (Vacaciones personal destinado en Canarias).

Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de CUATRO trayectos y se concede a cambio de los establecido en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el Archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que, en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un sólo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho. Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un sólo cupo, o sea, si se pide por AVIACO el cupo de IBERIA corresponderá sin reserva.

f) Personal jubilado.

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo. Los hijos de éstos tienen exclusivamente derecho hasta los 26 años, siempre que permanezcan solteros.

g) Pensionistas

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. En cuanto a los huérfanos, titulares o beneficiarios sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

h) Empleados consortes.

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía, SE DUPLICARAN los derechos y beneficios para ambos cónyuges; sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones de duplicidad de los billetes en el caso de:

- Empleados Jubilados-Consortes.
- Billete por óbito.
- Billete por nupcialidad.
- Billete por GRAT/I tercer año.

Los hijos, en el caso del Grat/I tercer año, se acogerán a un sólo cupo.

i) Para tener derecho a la obtención de cualquiera de los billetes mencionados, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de seis meses.

j) Destacamento.

En los desplazamientos superiores a 28 días de duración dentro del territorio nacional, la Compañía facilitará por la red de AVIACO, libre de impuestos y seguros, un billete gratuito con reserva de plaza (ida/vuelta) para el cónyuge e hijos del empleado que dependan y convivan con él.

Artículo 124. Obtención de billetes con descuento (90 por 100 y 50 por 100).

Red IBERIA

Billetes ilimitados por la Red IBERIA con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta Red de IBERIA (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años), UN billete anual (ida/vuelta).

Billetes ilimitados por la Red de IBERIA con el 50 por 100 de descuento y con reserva de plaza para el titular, cónyuge, e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta Red de IBERIA (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años), UN billete anual (ida/vuelta).

Las viudas/os y huérfanos en esta red no tendrán ningún beneficio.

Según las normas del Acuerdo Multilateral, el 50 por 100 de la Red de IBERIA, estará sujeto en cada momento a las restricciones que nos comunique dicha Compañía.

Para la obtención de billetes con el 50 por 100 y el 90 por 100 será necesario tener una antigüedad de un año en la Compañía.

Red de AVIACO

Billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado y viudas/os, billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 90 por 100 de descuento. Los hijos tienen derecho exclusivo hasta los 21 años.

Billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 50 por 100 de descuento para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en esta tarjeta.

Para el personal jubilado, la concesión de billetes con el 50 por 100 de descuento es ilimitada en la Red de AVIACO. Los hijos tendrán este derecho hasta los 21 años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para tener derecho al 90 por 100 y al 50 por 100 en la Red de AVIACO, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de un año y seis meses, respectivamente.

Artículo 125.

El Capítulo XI (Billetes gratuitos y con descuento) sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

Artículo 126.

La Compañía AVIACO concederá billetes gratuitos (ida/vuelta) con reserva de plaza en su Red, para el cónyuge y los hijos menores de 21 años, solteros y dependientes del empleado, cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicio, las fiestas de Nochebuena-Navidad y/o Nochevieja y Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en comisión de servicio.

Artículo 127.

En los trayectos a que se refiere el artículo 123, apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza, si con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su trabajo exigiéndose para esto:

1. Doble presentación en el aeropuerto para vuelos diarios.
2. Una presentación en caso de vuelo no diario.
3. Tener justificante del Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenece, donde se indique la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

Artículo 128.

Cuando se encuentre completa la Clase Turista y existan plazas libres en Clase Preferente, la Compañía se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a Clase Preferente, se posibilite el viaje a empleados o sus beneficiarios.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los empleados que a 31.12.84 tuvieran unos importes superiores, reconocidos en concepto de indemnización por horas nocturnas y festivas, a los que pudieran resultar de aplicar los porcentajes establecidos en los artículos que correspondan sobre el valor de la hora base fijada, los mantendrán hasta que por aumento de nivel u otra circunstancia las cantidades resultantes fueran superiores a las reconocidas individualmente.

Igual criterio se seguirá para determinar las cantidades a pagar por aplicación del recargo establecido en los artículos 45, 47 y 48.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Dado que ambas partes entienden que la jornada de trabajo que se está realizando en Maudes es mejorable en cuanto a productividad, pero que sin embargo no es posible cambiarla con carácter general, se acuerda que a la firma del Convenio se iniciará por la Dirección un estudio de aquéllas Unidades en las que sea factible la implantación de una jornada continuada.

Efectuado el estudio, los resultados se propondrían a la Representación Social para que, una vez logrado el acuerdo, se remita a la Autoridad Laboral y se proceda a su implantación, incluyéndose en el texto del Convenio Colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Se mantiene durante el X Convenio Colectivo el Fondo de Consecución de Objetivos de Puntualidad del año 1987, con un importe total de 25.229,- Ptas. y tratamiento independiente de la Masa Salarial, que se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Se mantiene durante el X Convenio la Gratificación, ligada a la consecución de Beneficios del año 1988, con tratamiento independiente de la Masa Salarial, que se concreta en una cantidad anual lineal de 33.199,- Ptas., para cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio, que se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

"Esta gratificación y la correspondiente a la Consecución de Objetivos de Puntualidad a que se refiere la disposición transitoria tercera, se abonarán en el mes de octubre, coincidiendo con la nómina y separada de ésta, siempre que la previsión para fin de año en esa fecha, del cumplimiento de ambos objetivos, reunan las condiciones necesarias y suficientes para el pago de las mismas.

En caso de que no se cumplan las condiciones para el pago de las mismas al mes de octubre, se abonaran en el mes de diciembre.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio, la vigencia del Acta de fecha 19.8.88 de Clasificación Profesional del Personal de tierra, en los mismos términos.

DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA

Durante la vigencia de este Convenio, se cubrirán las bajas en plantilla fija con carácter numérico global, es decir, independientemente del Grupo Laboral y lugar geográfico a que pertenezca el trabajador que causa baja, con contratos de carácter fijo y en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento.
- Excedencias voluntarias producidas a partir de 1.1.89.
- Invalidez, que supongan baja definitiva en la Compañía.
- Jubilaciones voluntarias 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 1.1.89.

La plantilla que servirá de base para el cómputo será la existente a 31.12.88, es decir, 940 empleados fijos de actividad continuada.

DISPOSICION TRANSITORIA SEPTIMA

El personal de Oficina Ventas, Reservas, Fonía y Telex de las Oficinas Centrales mantendrá la gratificación regulada en el artículo 73 del VII CONVENIO COLECTIVO por un importe de 6.690,-Ptas. al mes, pagadero en 12 pagas, mientras mantengan su adscripción a las citadas unidades.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

A efectos de lo establecido en los artículos 43 y 97, la implantación, en el primer caso, de las jornadas especiales (horario, remuneración, etc.) en cada centro de trabajo y la necesidad del cambio, así como la aceptación de los trabajadores que han de cambiar de Barajas a Madrid y viceversa, corresponderá negociarlo a la Comisión Interna.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Se crea una Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias que estará compuesta por Representantes de la Dirección y por los Representantes de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Movilidad funcional y geográfica voluntaria:

La Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias en función de criterios de idoneidad, podrá acordar circunstancialmente un orden preferencial distinto al establecido.

DISPOSICION FINAL TERCERA

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

- Comisión de clasificación y ordenamiento profesional.
- Comisión para el estudio y seguimiento del absentismo.

Estas Comisiones que serán paritarias se constituirán en el mes de Junio y deberán tener concluidos sus estudios y acuerdos correspondientes antes del final del año 1993.

Los Acuerdos a que se lleguen en estas Comisiones de Trabajo serán incorporados al X Convenio Colectivo como normativa del mismo, anulando y sustituyendo las disposiciones anteriores que regulen las materias contempladas en tales acuerdos.

DISPOSICION FINAL CUARTA

La Compañía proporcionará un ejemplar de este Convenio a todo el personal afectado por el mismo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

NIVEL	SUELDO BASE	PRIMA PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO TRABAJO	T O T A L
-----	-----	-----	-----	-----
1	58.191	14.548	56.360	129.099
2	59.380	14.845	55.785	130.010
3	61.185	15.296	55.642	132.123
4	64.849	16.212	55.524	136.585
5	68.607	17.152	56.957	142.716
6	74.316	18.579	56.966	149.861
7	78.428	19.607	58.501	156.536
8	83.786	20.946	60.162	164.894
9	88.520	22.130	64.739	175.389
10	92.848	23.212	68.734	184.794
11	98.335	24.584	70.235	193.154
12	103.633	25.908	73.687	203.228
13	112.270	28.067	74.186	214.523
14	124.148	31.037	71.850	227.035
15	133.600	33.400	76.361	243.361
16	138.826	34.706	78.564	252.096
17	150.439	37.610	79.490	267.539
18	166.886	41.721	90.778	299.385
19	191.573	47.893	106.366	345.832

A N E X O II (A)

NIVEL	LIMPIADORA	CONSERJES ORDENANZAS	M O Z O S	AUXILIARES MANTENIMIENTO	PROFESIONALES DE OFICIO	OPERADORA	NIVEL
1	ENTRADA	ENTRADA	ENTRADA	AUX. ENTRADA			1
2	LIMP.A	ORDENANZA 2ª	MOZO 3ª	AUXILIAR	OFICIAL ENT.	ENTRADA	2
3	LIMP.B	ORDENANZA 1ª	MOZO 2ª	AUXILIAR 2ª	OFICIAL 3ª	OPERADOR 3ª	3
4	LIMP.C	CONSERJE A	MOZO 1ª	AUXILIAR 1ª	OFICIAL 3ª A	OPERADOR 3ª A	4
5		CONSERJE B	CAPATAZ 2ª	AUXILIAR ESP.	OFICIAL 2ª	OPERADOR 2ª	5
6		CONSERJE B	CAPATAZ 2ª	AUXILIAR ESP. 2ª	OFICIAL 2ª A	OPERADOR 1ª	6
7		CONSERJE C	CAPATAZ 1ª	AUXILIAR ESP. 1ª	OFICIAL 1ª	OPERADOR J. 2ª	7
8		JEFE DE EQUIPO	JEFE EQUIPO	JEFE EQUIPO	JEFE EQUIPO	OPERADOR J. 2ª A	8
9						OPERADOR J. 1ª	9
10							10
11							11
12							12
13							13
14							14
15							15
16							16
17							17
18							18
19							19

A N E X O II (B)

NIVEL	TECNICOS MANTENIMIENTO AERONAVES		ESPECIALISTAS AERONAUTICOS			TECNICOS A	AUXILIARES B	TECNICOS GRADO MEDIO Y ASIMILADOS	TECNICOS GRADO SUPER. Y ASIMIL.	NIVEL
	TECNICOS GRADO	TECNICOS JEFES	VERIFICACION		ADMINISTRATIVOS					
			OFICIALES	JEFES						
1										1
2										2
3	TMA ENT.				OFICIAL 3ª	ENTRADA	ENTRADA			3
4	TMA ENT. A				OFICIAL 3ª A	T.E. 3ª	T.E. 3ª			4
5	TMA ENT. B				OFICIAL 2ª	T.E. 2ª	T.E. 2ª			5
6	TMA G I				OFICIAL 2ª A	T.E. 1ª	T.E. 1ª			6
7	TMA G II				OFICIAL 1ª	T.E. 1ª A	T.E. 1ª A			7
8	TMA G III		VERIF. A		JEFE A 2ª	T. 3ª	T. 3ª	"L" ENTRADA		8
9	TMA G III		VERIF. B	J.EQ. A	JEFE A 1ª	T. 2ª	T. 3ªA	"L" 3ª		9
10	TMA G III		VERIF. C	J.EQ. B	J.S.A. 4ª	T. 2ªA	T. 2ª	"L" 2ª		10
11	TMA G III		VERIF. D	J.EQ. C	J.S.A. 3ª	T. 1ª	T. 1ª	"L" 1ª		11
12		TMA JEFE	VERIF. E	J.EQ. D	J.S.A. 2ª	T.J. 2ª	T.J. 2ª	"R" ENTRADA		12
13		TMA JEFE		J.EQ. E	J.S.A. 1ª	T.J. 1ª	T.J. 1ª	"R" 3ª		13
14		TMA MAESTRO		MAESTRO	J.S.A. 1ª A	T.J.S. 2ª	T.J.S. 2ª	"R" 2ª	T.G.S. ENT.	14
15		TMA H. JEFE		H. JEFE	J.S.A. 1ª B	T.J.S. 1ª	T.J.S. 1ª	"R" 1ª	T.G.S. 5ª	15
16								"R" 1ª A	T.G.S. 4ª	16
17								"R" 1ª B	T.G.S. 3ª	17
18									T.G.S. 2ª	18
19									T.G.S. 1ª	19

A N E X O II (C)

NIVEL	ESCALA "A"	ESCALA "B"	ESCALA "C"	NIVEL
1				1
2				2
3	EMPLEO G			3
4	EMPLEO G			4
5	EMPLEO G			5
6	EMPLEO G	EMPLEOS B, D, E, F		6
7	EMPLEO G	EMPLEOS B, D, E, F		7
8	EMPLEO G	EMPLEOS B, D, E, F		8
9	EMPLEO G	EMPLEOS B, D, E, F	EMPLEOS A, C	9
10		EMPLEOS B, D, E, F	EMPLEOS A, C	10
11		EMPLEOS B, D, E, F	EMPLEOS A, C	11
12			EMPLEOS A, C	12
13			EMPLEOS A, C	13
14			EMPLEOS A, C	14
15			EMPLEOS A, C	15
16				16
17				17
18				18
19				19

PARTE II**REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DE LOS TRABAJADORES FIJOS DE ACTIVIDAD CONTINUADA
A TIEMPO PARCIAL.****1.- DEFINICION.**

Se considera trabajador Fijo de Actividad Continuada a tiempo parcial a efectos de esta Regulación, a aquél expresamente contratado para prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, en todo caso, igual o superior a la mitad o inferior a los dos tercios de la jornada habitual establecida en el Convenio Colectivo vigente en cada momento (actualmente 40 horas semanales).

2.- INGRESOS, PROMOCION Y PROGRESION.

A efectos de ingreso, promoción y progresión, se aplicará, dentro de este colectivo, el mismo sistema que para los Fijos de Actividad Continuada a tiempo total.

En el supuesto de existencia de vacantes de personal Fijo de Actividad Continuada a tiempo completo, la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias determinará, en cada caso concreto, el acceso a dichas vacantes desde la condición de Fijo Discontinuo o Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Parcial, en función del tiempo efectivamente trabajado, el cual servirá para un nuevo escalafonamiento.

La Dirección, por libre decisión y en función de las necesidades y de la carga de trabajo, podrá ofertar a los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo su transformación a fijos de actividad continuada a tiempo parcial, los cuales podrán voluntariamente aceptar.

En su caso, la transformación referida tendrá carácter indefinido y la reincorporación a la actividad continuada a tiempo completo será previa petición del trabajador, en función de las necesidades, teniendo carácter preferente a otras contrataciones de carácter fijo de actividad continuada a tiempo completo de su mismo grupo laboral y categoría.

3.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

La Compañía dispondrá de los escalafones o relaciones ordenadas de este personal, por grupos y categorías laborales, a nivel local y nacional.

4.- JORNADA.

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir. En todo caso, la jornada diaria sólo podrá tener un fraccionamiento, según la regulación en aquellas jornadas diarias con una duración de 7 u 8 horas, según se establezca en cada Centro de Trabajo.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, la

Empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir, sin que ello implique, en ningún caso, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Si la nueva jornada y/u horario de trabajo llevase implícitas circunstancias especiales cuya gratificación estuviera establecida en el Convenio, le serán abonadas en la parte que proporcionalmente le corresponda.

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los Trabajadores Fijos de Actividad Continuada con contrato a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, que trabajen en días festivos percibirán, además del Plus de Festividad, una cantidad consistente en el salario hora/base incrementado en un 75%, en proporción al número de horas trabajadas en festivo, que les será abonado en las correspondientes liquidaciones mensuales, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorio.

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, sin perjuicio de lo establecido para estos trabajadores en el punto 6.

La antigüedad, a todos los efectos, de los trabajadores contratados como Fijos de Actividad Continuada a tiempo parcial se determinará computando el tiempo trabajado desde su ingreso como tales, como si se tratará de trabajadores a tiempo completo.

5.- RETRIBUCIONES.

Los Trabajadores Fijos de Actividad Continuada a tiempo parcial percibirán las retribuciones contempladas en el Artículo 59 de este Convenio, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

En las situaciones previstas en el Artículo 78 del Convenio Colectivo, procederá el abono en su totalidad de los conceptos y cantidades en él establecidos.

Los Trabajadores Fijos de Actividad Continuada a tiempo parcial percibirán, en función de la jornada contratada, la parte proporcional de las gratificaciones de Julio, Diciembre y Cierre de Ejercicio, en las mismas condiciones y conceptos que el personal de actividad continuada a jornada completa.

La regulación contenida en los Artículos 55, 56, 57, 71, 72 y 73 del Convenio Colectivo será aplicable al personal Fijo a tiempo parcial en su integridad.

6.- VACACIONES, PERMISOS O LICENCIAS.

El personal Fijo de Actividad Continuada a tiempo parcial disfrutará del mismo régimen y días de vacaciones que el personal de actividad continuada a tiempo completo.

El número de días de vacaciones que corresponden a los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial, son los mismos que a los de actividad continuada a tiempo completo, en la parte proporcional al número de días trabajados.

Serán vacacionables los 12 meses del año y la programación se efectuará por la Dirección en función de las necesidades de carga de trabajo con, al menos, 2 meses de antelación a su disfrute.

En el caso de trabajadores contratados para fines de semana, se garantiza el disfrute de siete días naturales continuados.

Igualmente, les será de plena aplicación la regulación contenida en el Convenio en lo que a Licencias y Permisos se refiere.

7.- ACCION SOCIAL.

Al personal Fijo de Actividad Continuada a tiempo parcial le será de aplicación, en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o invalidez permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al personal Fijo a tiempo total, tomándose como base promedio la media obtenida de las retribuciones (de los conceptos integrantes) percibidos en los últimos 6 meses antes del hecho causante.

A los trabajadores con contrato de Fijos a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 103 del Convenio, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

La Junta Actividades Sociales fijará las normas que han de regir para la distribución de este Fondo, en atención a las especiales características de su contrato.

8.- BILLETES TARIFA GRATUITA Y CON DESCUENTO.

El personal contratado como Fijo de Actividad Continuada a tiempo parcial disfrutará del mismo régimen, en esta materia, que el Fijo de Actividad Continuada a tiempo total.

9.- MOVILIDAD, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Les será de aplicación el régimen establecido en el Convenio Colectivo, en función de la naturaleza de su contrato.

PARTE III

REGULACIÓN PARA LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS:

Artículo 1.

Al personal contratado en la modalidad de fijo-discontinuo, le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio para el personal de actividad continuada, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza del contrato. El tiempo de contratación será de 180 días. En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.

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. La figura del trabajador fijo-discontinuo se reconoce a la finalización de la tercera contratación, para los centros de trabajo en que regularmente se dan las condiciones de incremento de la producción por temporada.

Artículo 3.

El 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 4.

La consideración de fijos-discontinuos no se interrumpirá en los supuestos de prestación del servicio militar, ausencia por maternidad o enfermedades graves, previa justificación de estas situaciones.

Artículo 5.

Los ingresos en la Compañía como fijos-discontinuos se hará como Oficial de Entrada Administrativo o Mozo de Entrada en los respectivos grupos Laborales. Se establece para este personal un sistema de promoción consistente en:

MOZOS:
Por cambio de nivel cada 24 meses de trabajo efectivo hasta el tope del nivel 4 inclusive.

ADMINISTRATIVOS:

A los 24 meses de trabajo efectivo, ascenderán al nivel 4, Oficial de 3ª A Administrativo y a Oficial de 2ª Administrativo, transcurridos otros 24 meses de trabajo efectivo en la anterior categoría.

Artículo 6.

En los centros de trabajo donde exista escalafón de trabajadores fijos-discontinuos, las plazas de nueva creación que pudieran surgir, serán cubiertas por los citados trabajadores por orden riguroso y sin examen.

Artículo 7.

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

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 y consecuentemente, su relación laboral con la Empresa.

Artículo 8.

Con el personal que adquiriera la consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo, se confeccionará un escalafón local, cuyo orden se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Número de contratos en la Compañía, en función del número de meses de presencia en la misma con cualquier tipo de contrato, en el centro de trabajo local.

En caso de igualdad, la preferencia la determinará la fecha del primer contrato.

En el supuesto de igualdad de fecha del primer contrato, la preferencia vendrá determinada por el de mayor edad.

La Compañía determinará las necesidades de personal de temporada en cada ejercicio y en función de la carga de trabajo, procederá al llamamiento de aquel por el orden del escalafón citado. En el caso de que las necesidades de personal de temporada sean inferior al número de personas escalafonadas, el sobrante mantendrá su puesto en el escalafón a efectos de una posible incorporación en las temporadas siguientes.

Artículo 9.

Cuando un trabajador fijo-discontinuo sea contratado como fijo de actividad continuada, lo hará con el nivel y categoría 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 10.

El trabajador fijo de carácter discontinuo, percibirá en concepto de antigüedad un 7,5 por 100 del sueldo base de su nivel por cada 36 meses de servicio efectivo en la Compañía con las limitaciones que establece para este concepto, el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.

El personal de carácter discontinuo no disfrutará de las vacaciones reglamentarias durante los meses que permanezcan en la Empresa. La parte proporcional de su importe será abonada con la liquidación final del período.

No obstante lo anterior, si por circunstancias personales, debidamente justificadas, el personal necesitara de algún o algunos días para cuestiones personales, tal petición será tramitada a través de la Jefatura correspondiente, supeditándose su concesión a las necesidades del servicio y razones de la petición.

Artículo 12.

El personal fijo-discontinuo será dado de Alta en el Concierto Colectivo, manteniéndose en él por el tiempo de prestación de sus servicios.

DISPOSICION FINAL:

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

PARTE IV

REGULACION 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 AVIACO, y teniendo en cuenta el carácter de concesionario de servicio público de la Compañía, el llamamiento 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 que en cada momento suscriban 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 tendrán que coincidir necesariamente con el del personal fijo de actividad continuada o fijo discontinuo. Su jornada será aquella que complete 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 trabajo 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 una 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 123,15 por 100 del salario hora/base.

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, de los días festivos de carácter nacional o local que se produzcan.

Artículo 8.

Los trabajadores con contrato temporal podrán realizar la jornada fraccionada o continuada, estén destinados en Aeropuertos o dependencias de la ciudad.

Artículo 9.

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 les incluye en sus remuneraciones el abono de la parte que corresponda al descanso.

Artículo 10.

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 de 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 11.

El salario hora/base para los trabajadores temporales, será el que corresponda, de acuerdo a su nivel de la tabla hora/base de los de actividad continuada.

Artículo 12.

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

Artículo 13.

Los trabajadores con contrato temporal percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a un 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 14.

Los trabajadores por contrato temporal percibirán en su caso, los conceptos retributivos establecidos para el personal de actividad continuada en los niveles de entrada de cada grupo laboral que en los supuestos de contrato a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas.

Artículo 15.

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.

Artículo 16.

La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquéllos trabajadores con contrato temporal que, por necesidades de 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:

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 ininterrumpido 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 horas solamente al personal desplazado a Aeropuertos a 8 Kms o más del centro urbano de la ciudad correspondiente.

La Compañía podrá establecer conciertos en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 746,- Ptas. por comida o cena y 118,- Ptas. en concepto de desayuno.

Artículo 17.

El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 08,00 percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 88,52 por 100 del salario/hora base en función de las horas trabajadas en este período. Las horas nocturnas realizadas a partir de las 50 horas mensuales se abonarán con un incremento adicional del 18 por 100 del salario hora base.

Este suplemento es totalmente independiente y, por lo tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, cuatro horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 08,00 horas, el trabajador continuará la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

Artículo 18.

El número de días de vacaciones de los trabajadores con contrato temporal será proporcional al tiempo contratado, tomando como base 28 días laborables al año, abonándose en la liquidación final del período, salvo que la duración inicial del contrato fuese igual o superior al año, en cuyo caso se disfrutarán durante la vigencia del mismo.

Artículo 19.

La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

a) Tres días naturales ampliables a cinco, por enfermedad grave, internamiento clínico, fallecimiento o entierro del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos casos incluidos el parentesco político), abuelos o nietos.

Dos días naturales, ampliables a cuatro, caso de nacimiento de hijo.

Un día natural, ampliable a dos, para asistir al funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

Un día natural, ampliable a tres, por razón de boda de hijos o hermanos, incluso hermanos políticos.

En los casos enumerados se concederá licencia por el período máximo si los hechos que la justifican se produjeran fuera del lugar en que, a la sazón, tenga su domicilio, aunque sea con carácter temporal, el empleado en virtud de su situación laboral.

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

c) El tiempo indispensable para exámenes o para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Artículo 20.

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 21.

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

Artículo 22.

La Compañía elaborará un escalafón de trabajadores temporales.

Artículo 23.

Al personal con Contrato Temporal, le será de aplicación, en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o invalidez permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al persona fijo.

CONCESION BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO AL PERSONAL CON CONTRATO FIJO-DISCONTINUO O TEMPORAL

A) CONCESION GENERAL TITULAR Y BENEFICIARIOS

1. A partir de los 6 meses de trabajo efectivo con contrato de trabajo fijo-discontinuo o temporal, se concederán 6 segmentos, tarifa gratuita sin reserva de plaza (ID00R2), en la totalidad de la red de AVIACO.

2. Los siguientes cupos de billetes tarifa gratuita, corresponderán por cada 12 meses más transcurridos de actividad laboral en la Empresa. Es decir, el primer cupo se obtendrá a los 6 meses de trabajo efectivo, el 2º a los 18 meses, el 3º a los 30 meses, etc.

3. Si pasado 30 meses de trabajo efectivo no se hubiera utilizado billetes tarifa gratuita, los 6 segmentos correspondientes a ese período serán con reserva de plaza (ID00R1) sujetos a las correspondientes épocas restrictivas.

4. La validez de los billetes devengados en cada cupo, será la siguiente:

Empleados Fijos-Discontinuos: Un año a partir de la fecha en que cumple el cupo, es decir, después de los 6, 18, 30, 42, etc.

Empleados Eventuales: Un año a partir de la fecha en que cumple el cupo, es decir, después de los 6, 18, 30, 42, etc., siempre que hubiese continuidad laboral en la Empresa después de cumplir dicho período. Si causase baja, la validez de los cupones será de un mes a partir de dicha baja. No obstante, si se volviese a causar alta en la Empresa en el transcurso del año de validez del cupo correspondiente, y quedaran trayectos sin solicitar, se podrán utilizar los trayectos que quedasen, pero con la validez máxima correspondiente a dicho cupo.

B) CONCESION PARTICULAR

A partir de los 6 meses de trabajo efectivo:

1. Concesión de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin épocas restrictivas para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.

2. Concesión de un billete de ida y vuelta al titular y otro a su cónyuge (ID00R1) con motivo de fallecimiento de hijos, padres o hermanos, incluso parentesco político. Este billete se emitirá al aeropuerto más cercano al lugar del óbito.

3. La validez de estos cupones será la establecida en el reglamento general de billetes.

C) BENEFICIARIO

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) EPOCAS RESTRICTIVAS

Los billetes ID00R1 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) CARGO DE EMISION

Todos los billetes de tarifa gratuita estarán sujetos a los cargos que en cada momento se establezcan.

Estos cargos se aplicarán por cada segmento o cupón de vuelo, estando incluidos en ellos los impuestos y seguros, pero no la tasa de aeropuerto formada por la tasa de salida u obvencción.

F) BILLETES CON DESCUENTO

A partir de los 6 meses de trabajo efectivo y abonando el 50 por 100 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 con contrato de trabajo fijo-discontinuo o temporal se registrarán en materia de billetes gratuitos y con descuento por lo regulado en el X Convenio Colectivo del Personal de Tierra de AVIACO, para la red de AVIACO.

REGLAMENTO DE PREMIOS

CAPITULO I

MOTIVOS DE PREMIOS

Se establecen los siguientes motivos de premio para el personal que trabaja en la Compañía:

ARTICULO 1º - Motivos destacables por su excepcionalidad:

1. **ACTO HEROICO**, que es el realizado por el trabajador (o trabajadores), con riesgo de su vida o integridad física, para evitar un accidente o reducir sus proporciones, salvar vidas humanas o la integridad corporal de compañeros de trabajo, pasajeros, etc., defender los bienes de la Empresa u otros fines análogos.

2. **ACTUACION EXCEPCIONAL**, cuya realización no exija el riesgo previsto para los actos heroicos, pero sí esté motivada por un muy elevado espíritu de entrega, con el que se haya hecho posible salvar los intereses y el prestigio de la Empresa en situaciones excepcionales. Abarca asimismo aquellas actuaciones verdaderamente relevantes que contribuyan en alto grado a mejorar la imagen y buen nombre de la Empresa, tanto interna como externamente.

Queda entendido que estas actuaciones pueden producirse como acto único o como una sucesión de actos conducentes hacia un objetivo final excepcional.

ARTICULO 2º - Motivos destacables por la continuidad o permanencia de la conducta o por un proceder que sea especialmente meritorio en una circunstancia o trabajo determinado:

1. **CONDUCTA LABORAL EJEMPLAR**, que vendrá determinada por el espíritu de servicio y el afán de superación profesional, cuando se dan en grado sobresaliente y en armonía con la colaboración, el espíritu de equipo, y la aceptación por sus compañeros, siendo su característica fundamental la continuidad y permanencia de esos valores durante un período mínimo de cinco años.

2. **PROCEDER ESPECIALMENTE MERITORIO EN UNA CIRCUNSTANCIA O TRABAJO DETERMINADO** que, sin llegar a ser acto heroico o actuación excepcional, aconseja, en opinión de sus Mandos, que sea objeto de premio.

CAPITULO II

NATURALEZA DE LOS PREMIOS

ARTICULO 3º - Para los casos de acto heroico o actuación excepcional:

1. Recompensa en metálico.
2. Diploma honorífico.

ARTICULO 4º - Para los casos destacables por la continuidad y permanencia de una conducta laboral ejemplar o por un proceder especialmente meritorio en una circunstancia o trabajo determinado:

Con independencia de la felicitación privada o pública, verbal o escrita y de otros medios de reconocimiento y estímulo habituales en el ejercicio del mando, se podrán conceder días de vacaciones, hasta un máximo de seis, en un número proporcional al mérito que en cada caso concorra, o cualquier otra recompensa de carácter general, que premie al trabajador.

ARTICULO 5º -

Con independencia de lo establecido en los dos artículos anteriores, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario base y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios en la Empresa.

La concesión de estos premios se hará pública en los tabloneros de anuncios de la Empresa, como mención honorífica para los afectados.

CAPITULO III

¿ QUIENES PUEDEN CONCEDER PREMIOS ?

ARTICULO 6º - La Alta Dirección de la Compañía:

Para los actos heroicos y actuaciones excepcionales la concesión de premios está reservada a la Dirección General de la Empresa, o -en casos especialmente relevantes- a la Presidencia, las cuales, a través de la Junta Central de Premios, estudiarán y tomarán las decisiones que convenga en relación con los mismos.

Las propuestas indicando las razones por las que solicita su concesión serán enviadas al Presidente de la Junta Central de Premios por el Director de la Unidad a que el interesado pertenece (o, en su caso, por el Subdirector de la Unidad Independiente o por el Gerente de la Delegación que corresponda).

ARTICULO 7º - Los Mandos de las respectivas Unidades:

Para los casos destacables por la continuidad y permanencia de una conducta laboral ejemplar o por un proceder concreto especialmente meritorio en una circunstancia o trabajo determinado, la concesión se reserva a los Directores de las distintas Unidades, los cuales están facultados para conceder hasta seis días de vacaciones. Los Subdirectores y los Gerentes de Delegaciones podrán también conceder, en sus ámbitos respectivos, hasta un máximo de tres días. Los restantes Mandos tienen asimismo la posibilidad de premiar a las personas que, estando a sus órdenes, hayan hecho motivos para ello -no olvidando nunca el carácter de excepcionalidad y la repercusión en el ambiente del grupo- elevando propuesta para estudio del Gerente, Subdirector o Director que corresponda. De análogo modo, personas de otras Unidades que conozcan circunstancias, conductas o hechos que estimen dignos de ser premiados, podrán hacer la correspondiente propuesta al Gerente, Subdirector que proceda.

El Presidente de la Junta Central de Premios (en los casos de actos heroicos y actuaciones excepcionales) y los Asesores de Personal (en los restantes), asesorarán, coordinarán y canalizarán cuanto haga referencia a la concesión de premios, debiendo las Asesorías de Personal informar a la Junta Central de Premios de los que se conceden en sus respectivas Unidades.

CAPITULO IV

INFLUENCIA DE LOS PREMIOS EN LA CANCELACION DE FALTAS

ARTICULO 8º -

En el caso de acto heroico o actuación excepcional la concesión de premio llevará consigo la eliminación de las notas desfavorables que pudieran figurar en el expediente de la persona premiada, quedando automáticamente anuladas sin necesidad de que transcurra el tiempo de prescripción establecido en el Reglamento Disciplinario.

CAPITULO V

JUNTA CENTRAL DE PREMIOS

ARTICULO 9º.

Es el órgano del que se vale la Dirección de la Compañía para impulsar y coordinar cuanto se refiere a la política de premios.

1. Composición. La Junta Central de Premios estará constituida por un Presidente, tres Vocales con sus respectivos suplentes y un Vocal Secretario, nombrados por el Director General. Un cuarto Vocal será representante de los trabajadores.
2. Atribuciones. Serán atribuciones de la Junta Central de Premios:
 - 2.1 Estudiar y proponer a la Dirección General cuantas medidas estime convenientes en relación con la política de premios.
 - 2.2 Estudiar y proponer a la Dirección General los premios que procede dar en casos de actos heroicos y actuaciones excepcionales.
 - 2.3 Interpretar el Reglamento de Premios, elaborar las normas y marcar las directrices que se han de seguir en las distintas Unidades de la Compañía a fin de que se tengan los mismos criterios y se eviten agravios comparativos.
 - 2.4 Asesorar en relación con la política de premios, a los titulares de las distintas Direcciones, Subdirecciones, Delegaciones y Asesorías de Personal.
 - 2.5 Recabar de la Dirección de Relaciones Industriales, a cuyo cargo se imputarán estos gastos, la inclusión en su presupuesto de las cantidades que es previsible sean necesarias cada año para hacer frente a los costos que se derivan de la política de premios.

REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 - Facultad disciplinaria.

1. La facultad disciplinaria de la Empresa está atribuida a la Dirección de la misma, quien la ejercerá con subordinación a la legalidad vigente y en la forma que establecen las presentes normas.

El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo IV.

2. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 2 - Ambito de aplicación.

1. Las presentes Normas son de aplicación al personal contratado en todos y en cada uno de los centros de trabajo que la Compañía tiene establecidos, o establezca en el futuro, dentro del territorio nacional.

Serán también de aplicación para el personal que, contratado en España, preste sus servicios en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 3 - Requisitos formales.

1. La sanción de las faltas leves únicamente requerirá comunicación por escrito al trabajador.
2. Será preceptiva la apertura de expediente contradictorio y su comunicación al Comité de Empresa y al Sindicato correspondiente en caso de que conste la afiliación, para sancionar faltas graves y muy graves. En cualquier caso, se estará a lo pactado en Convenio Colectivo o Acuerdo.
3. Los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, no podrán ser despedidos o sancionados con base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Esta misma garantía la tendrán los candidatos en período electoral, es decir, desde su proclamación hasta la votación.

Artículo 4 - Competencia de los Organos Sancionadores.

La competencia en materia disciplinaria está atribuida a la Dirección de la Empresa, con delegación expresa en el Director de Relaciones Industriales.

Artículo 5 - Organos de Tramitación.

El Gabinete Jurídico-Laboral es el órgano a través del cual se ejerce la función disciplinaria, dictaminando e instruyendo los expedientes disciplinarios y sin perjuicio de la facultad sancionadora que corresponde al Director de Relaciones Industriales por delegación.

C A P I T U L O II
TRAMITACION

Artículo 6 - Procedimiento de Oficio.

- 6.1 Cualquier Mando o Unidad Orgánica de la Empresa que tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral, lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección de Relaciones Industriales, mediante relación circunstanciada de los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.
- 6.2 El Gabinete Jurídico-Laboral efectuará la propuesta razonada de sanción y aceptada ésta por el Director de Relaciones Industriales, será comunicada al trabajador, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical que corresponda, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efecto la sanción.

Artículo 7 - Expediente Disciplinario.

- 7.1 El expediente disciplinario o procedimiento contradictorio es la expresión escrita en que se fundamenta, documentalmente, el hecho denunciado como falta laboral o contractual y su calificación jurídica.
- 7.2 La apertura de expediente contradictorio será obligatoria para conocer y, en su caso, sancionar y despedir por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Personal. En cualquier caso, la instrucción de expediente disciplinario supone la de sujetarse al cumplimiento de estas Normas y en la forma que establece el artículo octavo.

Artículo 8. Pliego de Cargos y Descargos.

- 8.1 Para los supuestos de faltas graves y muy graves, una vez conocido el hecho por la Dirección de Relaciones Industriales, el Gabinete Jurídico-Laboral, redactará un escrito con expresión clara, concreta y precisa de los cargos que se imputan para su inmediato envío a la persona presuntamente responsable, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical que corresponda, cuando se conozca la afiliación del expedientado.

Al mismo tiempo se concederá al expedientado plazo de cinco (5) días para que conteste al Pliego de Cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, que una vez realizadas se unirán al expediente del mismo modo que aquellas otras que el Instructor estime oportuno acordar.

El Comité Intercentros contará con un plazo de ocho (8) días desde la recepción de los antecedentes para manifestar su criterio. Durante este plazo no se procederá al establecimiento de sanción.

- 8.2 Concluido el expediente, el Gabinete Jurídico-Laboral propondrá la resolución que corresponda en los términos y en la forma prevista en el artículo sexto.
- 8.3 Instruido el expediente disciplinario, la Dirección de Relaciones Industriales continuará conociendo y resolverá el mismo, sea cual fuere la gravedad de la falta.

Artículo 8 (bis). Suspensión de Empleo y Sueldo.

1. En todos los casos de faltas muy graves se podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente disciplinario, la previa suspensión de empleo y sueldo.
2. Para tal supuesto, el expediente tendrá una duración máxima de un mes a contar desde el día siguiente en que los hechos fueron puestos en conocimiento de la Dirección de Relaciones Industriales. Sin embargo, cuando por circunstancias especiales, o debido a la prueba propuesta por el expedientado o por el cúmulo de diligencias necesarias no fuese posible la instrucción en este plazo, podrá prorrogarse el término con otro plazo igual, levantando, en su caso, la suspensión acordada.

Artículo 9 - Prescripción de las faltas.

- 9.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Órgano Sancionador tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
- 9.2 En los plazos de prescripción ha de tenerse presente que, en los señalados por días, a contar de uno determinado, quedará éste excluido del cómputo, el cual deberá empezar en el día siguiente, no descontándose los inhábiles; si el plazo estuviera fijado por meses, se computará de fecha a fecha.

- 9.3 La apertura de expediente contradictorio, que ha de instruirse para los supuestos de faltas graves y muy graves, interrumpe, dadas las especiales circunstancias en que se desarrolla la actividad laboral de los empleados de la Compañía, el plazo de prescripción de la falta, por un período máximo de 15 días, sobre los establecidos en el apartado 1.

No obstante, el expediente que preceptivamente ha de instruirse para los supuestos de faltas graves y muy graves de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Candidatos en período electoral, interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

Artículo 10 - Impugnación de las Sanciones.

- 10.1 La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de Relaciones Industriales, podrán ser revisadas ante la jurisdicción competente.
- 10.2 El ejercicio de la acción ante la jurisdicción competente caducará a los 20 días siguientes a partir de la fecha de la notificación de la sanción. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos lo efectos.
- 10.3 Discrecionalmente y sin que su ejercicio interrumpa el plazo de caducidad, contra las resoluciones sancionadoras por faltas muy graves, cabrá recurso de reposición dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la notificación, a través del Gabinete Jurídico-Laboral, que evacuará un dictamen razonado y motivado a cuya vista el Director de Relaciones Industriales adoptará la resolución que estime más procedente.

C A P I T U L O III
ANTECEDENTES Y REGISTRO

Artículo 11.

El Gabinete Jurídico-Laboral llevará un registro de antecedentes disciplinarios.

Artículo 12.

En el libro se inscribirán las sanciones impuestas a cada empleado de la empresa, con la indicación de la fecha de su imposición y demás circunstancias que pueda ser oportuno hacer constar.

Artículo 13.

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves 6 meses
b) Las faltas graves 18 meses
c) Las faltas muy graves . 36 meses

Artículo 14.

Los antecedentes disciplinarios pueden ser cancelados de forma anticipada a la prevista en el artículo anterior, en virtud de bonificaciones otorgadas como Premios de la Empresa.

Artículo 15.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos artículos precedentes, la Empresa, en circunstancias de extraordinaria solemnidad o en ocasiones de efemérides muy relevantes, podrá otorgar, con carácter general la cancelación total de los antecedentes disciplinarios o la reducción parcial del plazo de cancelación establecido en el artículo trece.

Artículo 16.

A los efectos que se señalan en los artículos anteriores, deberá comunicarse al Gabinete Jurídico-Laboral y al Comité Intercentros, el otorgamiento de cualquier premio o recompensa que lleve anejo la bonificación de cancelación anticipada de los antecedentes disciplinarios.

C A P I T U L O IV
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 17.

Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 18.*Se considerarán faltas leves:*

- 1ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 2ª Tres faltas de puntualidad injustificadas durante el mes y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta.
- 3ª Abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4ª No comunicar su domicilio o el sitio donde se vaya a descansar cuando corresponda, durante el servicio.
- 5ª La embriaguez ocasional en el puesto de trabajo.
- 6ª En general, todas aquellas de carácter análogo a las enunciadas y los actos leves de imprudencia o indisciplina.

Artículo 19.*Son faltas graves:*

- 1ª Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 2ª Más de tres faltas de puntualidad repetidas en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos al mes.
- 3ª La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves al buen orden de la Compañía.
- 4ª La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
- 5ª La simulación de enfermedad o accidente.
- 6ª El quebranto o violación de secretos de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
- 7ª El realizar durante la jornada trabajos particulares.
- 8ª Emplear para su uso propio herramientas de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, sin debida autorización.
- 9ª Abandono del trabajo sin justa causa, cuando del mismo se derive paralización en las labores de los trabajadores en el servicio.
- 10ª La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente para sí o sus compañeros.
- 11ª La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Empresa.
- 12ª La reincidencia en faltas leves siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
- 13ª La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- 14ª La falta grave de atención y cortesía con el público, no reiterada y en acto de servicio.
- 15ª La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la Empresa.
- 16ª La obstrucción a las órdenes reglamentariamente dadas por los Jefes y la negligencia en su cumplimiento.
- 17ª La disminución, no grave ni continuada en el rendimiento del trabajo.
- 18ª El quebrantamiento de los intereses de la Empresa sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.
- 19ª Las riñas, alborotos, discusiones graves o entorpecimientos en la marcha de la producción.
- 20ª La falta considerable de respeto y la dureza de trato a los trabajadores que estén a sus órdenes.
- 21ª No comunicar a la Empresa las lesiones que se produjeran los trabajadores o dejar de presentarse inmediatamente en el botiquín.
- 22ª Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él, ausentarse sin licencia del trabajo durante el mismo, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente. Y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.

Artículo 20.*Son faltas muy graves:*

- 1ª La embriaguez habitual en el puesto de trabajo.

2ª Los trabajos para otra actividad que pudiere suponer competencia, sin autorización de la Empresa.

3ª La falta de tres o más días al trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.

4ª Los malos tratos de palabra y/u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.

5ª Violar secretos de la Empresa cuando existen perjuicios para la misma.

6ª Causarse una lesión voluntaria.

7ª La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.

8ª Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9ª La falta de atención o descortesía con el público.

10ª El quebrantamiento del secreto relacionado con la Defensa Nacional.

11ª Los actos que constituyen delito de robo o hurto y que afecten a la propiedad y confianza en el empleado.

12ª La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores.

13ª La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.

14ª Cualquier infracción de la Legislación de Aduanas.

15ª La reincidencia en las faltas graves dentro de los 18 meses siguientes a su sanción.

16ª Abuso de autoridad por parte del Superior.

Artículo 21.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) *Por faltas leves:*
Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) *Por faltas graves:*
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) *Por faltas muy graves:*
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido. En cualquier caso no serán acumulables las distintas sanciones.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 22.

De conformidad con lo que dispone el apartado 5º de la Orden Ministerial de 1 de Diciembre de 1948, independientemente de la sanción que corresponda en vía disciplinaria, el personal de la Empresa responde ante ésta del valor de los objetos o utensilios que hayan recibido para el servicio bajo inventario, si su pérdida o destrucción no se justifica debidamente, e igualmente del mal uso del uniforme o equipo, pero en estos casos, las retenciones que se efectúen en sus haberes no podrán exceder de la séptima parte de los mismos.

REGLAMENTO DE SUGERENCIAS

CAPITULO I

DEFINICION DE SUGERENCIAS

Artículo 1º.

Se entiende por sugerencia toda idea propuesta tendente a obtener una mejora.

Para que una sugerencia pueda ser premiada deberá quedar acreditado que de su aplicación se va a derivar un beneficio cierto a la Compañía o a sus trabajadores, por la adopción de sistemas nuevos o mejora de los existentes.

CAPITULO II

CLASIFICACION DE LAS SUGERENCIAS

Artículo 2º.

Atendiendo a su calidad, posibilidad de implantación y rendimiento económico que pueden suponer, las sugerencias se clasifican en los siguientes grupos:

1. **MEDIBLES ECONOMICAMENTE**, son aquellas cuya implantación conlleva una economía efectiva que puede ser calculada.

2. **DE DIFÍCIL CUANTIFICACION ECONOMICA**, son aquellas que, siendo factible implantarlas, ofrecen serias dificultades en cuanto a calcular el beneficio económico o el ahorro de coste que pueden proporcionar.

3. **NO APLICABLES**, son aquellas que o no aportan mejoras significativas o que su implantación no resulta rentable por implicar gastos que no vendrían suficientemente compensados.

CAPITULO III

PREMIOS POR SUGERENCIAS

Artículo 3º - Clases

Para las sugerencias clasificadas en los grupos 1 y 2 del apartado anterior se establecen premios:

- En metálico
- Felicitación

Las sugerencias calificadas como "No aplicables" merecerán, en todo caso, un escrito del Comité dando cuenta razonada de las causas por las que no han sido premiadas y expresando el agradecimiento de la Compañía por el esfuerzo y buen espíritu que supone la presentación de las mismas.

En ningún caso se concederán premios por sugerencias, en cualquiera de sus modalidades, al personal Directivo de la Compañía. Análogamente tampoco a los Mandos que tengan entre sus responsabilidades la mejora de métodos en las materias a que las sugerencias se refieren, sin perjuicio de la utilización que pudiera darse a las mismas.

Artículo 4º - Cuantía de los premios.

Los premios en metálico que podrán concederse al autor de una sugerencia serán los siguientes:

Para las medibles económicamente.

Una cantidad que podrá llegar, en determinados casos, hasta el 100 por 100 de la economía que va a suponer su aplicación durante el primer año de implantación. Dicha cantidad, será fijada por el Comité en atención al grado de inventiva e ingeniosidad de la sugerencia, a la complejidad de la misma, al esfuerzo que haya supuesto a su autor y al tiempo de su probable aplicación en el futuro.

Para las de difícil cuantificación económica.

La cantidad que determine el Comité a propuesta del Vocal representante de la Dirección más directamente afectada, y de acuerdo con el interés que ofrezca la sugerencia.

Tope máximo para los premios.

Se establece un tope máximo para los premios de 200.000.-Ptas., tanto para las sugerencias "medibles económicamente" como para las "de difícil cuantificación económica". No obstante en caso excepcional, el Comité podrá elevar superior propuesta al Director General.

Toda sugerencia premiada económicamente llevará aparejada una felicitación de la Dirección de la Compañía con copia al expediente personal del interesado.

CAPITULO IV

TRAMITES A SEGUIR EN EL ESTUDIO DE SUGERENCIAS:

Artículo 5º - Presentación.

Las sugerencias serán entregadas a la Secretaría de la Comisión bien directamente, bien por correo, bien utilizando la velija interior de la Compañía. No será necesaria la entrega por conducto jerárquico a través de los Mandos del sugerente.

Tanto la Presidencia y Secretaría, como los Vocales, y en general todo el personal que pueda intervenir en la tramitación de las sugerencias, quedan obligados a respetar el secreto profesional, de tal forma que se garantice el principio de propiedades intelectual del autor.

A la recepción de la sugerencia por la Secretaría se acusará recibo por escrito al interesado y se anotará en el libro de registro, asignándole un número a efectos de control, número que será identificativo en todos los trámites que se sucedan posteriormente hasta la definitiva toma de decisión.

Artículo 6º - Informes.

La Secretaría del Comité solicitará de las Unidades implicadas los informes que resultasen necesarios.

Los informes en cuestión deberán obrar en poder del Comité en un plazo no superior a un mes. Rebasado tal plazo se enviará escrito reiterativo que habrá de ser atendido con la máxima urgencia. Los Vocales respectivos velarán para que las Unidades afectadas informen con la máxima rapidez posible habida cuenta de la necesidad de una agilización de las decisiones como medio para lograr la imprescindible credibilidad en el sistema por parte del personal.

Si por la complejidad que entraña el estudio de la sugerencia o la necesidad de obtener informes complementarios, transcurrieran tres meses sin haber llegado a una resolución sobre la misma, se deberá producir una nueva comunicación escrita al interesado por parte de la Secretaría del Comité informándole de que la sugerencia sigue en estudio y, someramente, de las razones que han impedido hasta el momento una toma de decisión.

Recibidos todos los informes solicitados, la Secretaría completará los expedientes, que se presentarán a estudio del Comité.

Artículo 7º - Resolución.

Adoptada la decisión final, se prepararán por la Secretaría las propuestas, si las hubiere, al Director General así como escritos dirigidos a los sugerentes dándoles cuenta de la resolución tomada. Simultáneamente, se activarán los trámites necesarios para la ejecución de los premios concedidos.

Los escritos en que se comunique la concesión de premio a los autores de las sugerencias serán firmados por el Director General o Directivo en quien delegue.

CAPITULO V

COMITE DE SUGERENCIAS

Es el órgano del que se vale la Dirección de la Compañía para impulsar y coordinar cuanto se refiere a la política de sugerencias.

Artículo 8º. - Composición.

El Comité de Sugerencias estará constituido por un Presidente, los Vocales que sean necesarios de las distintas Direcciones y un Secretario, nombrados por el Director General a propuesta del Director de Relaciones Industriales. Uno de los Vocales será representante de los Trabajadores.

Las tareas de carácter administrativo estarán a cargo de una Secretaría ubicada en la Dirección de Relaciones Industriales.

Artículo 9º - Atribuciones.

Serán atribuciones del Comité de Sugerencias:

- Estudiar y proponer a la Dirección General cuantas medidas estime convenientes en relación con la política de sugerencias.
- Estudiar y proponer a la Dirección General los premios que procede dar a las sugerencias presentadas.
- Interpretar el reglamento de Sugerencias, elaborar normas y marcar directrices a fin de que se impulse la política de sugerencias.
- Asesorar en relación con la política de sugerencias a los titulares de las distintas Direcciones, Subdirecciones, Delegaciones y Asesorías de Personal.
- Recabar de la Dirección de Relaciones Industriales la inclusión de los presupuestos correspondientes de las cantidades que es previsible sean necesarias cada año para hacer frente a los costos que se deriven de la política de sugerencias.

DISPOSICION FINAL

El trabajador, al ofrecer una idea, proyecto o modificación de procesos o de técnicas de trabajo al Comité de Sugerencias y recibir un premio por ello, cede a AVIACO el derecho a hacer uso de tal sugerencia en todos sus aspectos, sin limitación alguna y en la forma que ésta estime más conveniente.

Y para que conste firman las partes deliberantes:

REPRESENTACION DE LA DIRECCION: D. Juan José Cerrato Rodríguez; D. Fernando de Miguel Rodríguez; D. Humberto Álvarez Miota y D. José Prado Fernández.

REPRESENTACION SOCIAL:

POR UGT.: D. Pedro Alonso Cisneros; D. Alvaro Anglada Moll; D. Bernardo Hernández Coduras; D. Javier García Huertas y D. Antonio Vila Jordá.

POR CC.OO.: Dña. Maya García de la Riva Mestre; D. Manuel Arandia Atucha; D. José Pérez Castañar; D. Juan Manuel Calvo Pérez y D. Javier Fernández González.

POR ASETMA: D. Gonzalo Rojas Moyano.

ASESORES: D. Laureano Cuerdo Gómez; D. Arsenio Hedondo López y D. Alfonso Villaqra Bermejo.