

12306 *RESOLUCIÓN de 7 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XV Convenio Colectivo entre la empresa «Iberia, L.A.E.» y su personal de tierra.*

Visto el texto del XV Convenio Colectivo entre la empresa «Iberia, L.A.E.» y su personal de tierra (código Convenio número 9002660), que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo, resuelve:

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, 7 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XV CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «IBERIA, LAE» Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio nacional español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra que preste sus servicios en «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», estructurándose el mismo en cuatro partes, que regularán, respectivamente, las condiciones de los trabajadores fijos de actividad continuada, la primera parte; las de los fijos de actividad continuada a tiempo parcial, la segunda parte; las de los fijos discontinuos, la tercera parte; y las de los trabajadores con contrato temporal, la cuarta parte.

El presente capítulo I, de disposiciones generales, y el capítulo II, que regula la participación, serán comunes para los cuatro grupos de trabajadores anteriormente indicados.

Artículo 4.

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

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas específicas de cada país. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este Convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden

ser las comprendidas en los Capítulos de Retribuciones, Horas Extraordinarias y Jornada.

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La vigencia del presente Convenio Colectivo entre «Iberia, L.A.E.» y su personal de tierra será desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del año 2002 y será prorrogable por la tácita por periodos de 12 meses si, en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación, no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 6.

Siendo Iberia una empresa de servicio público de transporte, está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes. En consecuencia, los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a colaborar en lograr los objetivos anteriores, adoptando la actitud adecuada a estos fines.

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

Artículo 7.

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

Artículo 8.

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

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

Asimismo, si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunos de los Acuerdos sobre limitaciones de los efectos económicos expresamente pactados para todos los colectivos, derivados de la nueva estructura salarial y sistema de progresión, la Comisión Negociadora del XV Convenio tomará las decisiones pertinentes para que el cambio de estructura salarial no genere costes adicionales a los expresamente pactados.

Artículo 9.

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

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

CAPÍTULO II

Participación

Artículo 10.

La Dirección de la empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo.

Artículo 11.

1. En los centros de trabajo de la empresa, considerando a estos efectos lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, que ocupen a más

de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de centro estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

2. El número de Delegados Sindicales, por cada Sección Sindical que se constituya por los Sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones a los Comités de Centro, se determinará según la siguiente escala:

- De 200 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales que se constituyan por aquellos Sindicatos que, aún no habiendo alcanzado el 10 por 100 de los votos, hayan obtenido representación en el correspondiente Comité, estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

3. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Centro, así como los siguientes derechos:

3.1 Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Centro, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

3.2 Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, salvo que sean Delegados de Prevención.

3.3 Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

3.4 En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la Sección Sindical correspondiente.

3.5 Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.6 No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al cese en su cargo, salvo el caso de destitución por causas sindicales, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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

3.7 La Dirección pondrá a disposición de las Secciones Sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tabloneros de anuncios para uso sindical. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será conjunta, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y en lugares de fácil acceso para los Trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello o firma de la Sección Sindical o Delegados responsables, informando a la empresa.

3.8 Disponer de un máximo de 40 horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los Delegados Sindicales de una misma Sección se podrán acumular en uno o varios de éstos, sin rebasar el límite máximo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de Delegado Sindical y Representante de los Trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos.

3.9 Disponer de hasta 15 días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo.

3.10 Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el Sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute, y salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a 15 días.

3.11 En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los Órganos de Gobierno Provincial o Nacional de un Sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure

el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

3.12 Los Sindicatos que hayan constituido en la empresa Secciones Sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a todo trabajador afiliado que así lo solicite.

3.13 Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3.14 En todo caso, los Delegados Sindicales serán trabajadores en activo de la empresa.

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Compañía su constitución y, en su caso, remitirán el Acta de elección de Delegados Sindicales, en el plazo de 15 días desde su constitución y elección.

Se mantiene la actual situación en cuanto a centros de trabajo en la Compañía.

Artículo 12.

Establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el derecho de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Centro a la utilización de un local para el desarrollo de sus actividades, se acuerda el siguiente sistema que será aplicable a las Secciones Sindicales que cumplan el requisito indicado de representación:

a) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido un número de votos superior al 10 por 100 en los centros de trabajo del Aeropuerto de Barajas, Antigua Zona Industrial y Nueva Zona Industrial, dispondrán de un local cada una de ellas.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de los anteriores centros de trabajo, pero no hayan alcanzado el 10 por 100 de los votos dispondrán de un local común para utilización conjunta de todas ellas.

b) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en el Comité de Centro de Trabajo de Madrid-Ciudad, dispondrán en total de dos locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

c) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de Centro de Barcelona y Palma de Mallorca, dispondrán de tres locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

Si la actual situación de disponibilidad lo permite, la distribución de los locales será de dos en Aeropuerto y uno en Ciudad.

d) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de Centro de Las Palmas, Tenerife, Málaga, Alicante, Ibiza, Sevilla y Valencia, dispondrán de un local para uso conjunto de todas ellas.

La situación de este local estará en función de las posibilidades actuales.

Artículo 13.

Las Secciones Sindicales sin representación en los Comités de Centro, que se constituyan en la empresa, al amparo de lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán los derechos que dicho artículo establece en su punto 1.

Artículo 14.

En aplicación de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda constituir el Comité Intercentros:

Se reconoce al Comité Intercentros como el único Órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El Comité Intercentros estará compuesto por 13 miembros. Para la composición del mismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, y serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

Las dietas, gastos de viaje y pernoctación en hoteles concertados, para los miembros del Comité Intercentros no pertenecientes a los centros de trabajo de Madrid-Ciudad, Nueva Zona Industrial, Antigua Zona Industrial

y Aeropuerto de Barajas, que se originen por la asistencia a las reuniones convocadas por el Comité Intercentros serán sufragadas por la Compañía. Los billetes gratuitos, que sea necesario conceder a estos miembros para la asistencia a las reuniones convocadas del Comité Intercentros, serán con reserva de plaza.

El Comité Intercentros podrá designar 13 Suplentes. La Compañía sólo sufragará los gastos de asistencia de una reunión al mes, como máximo, de los Suplentes en las condiciones y conceptos anteriormente mencionados.

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, así como sus respectivos Suplentes, también de entre sus miembros o de los Suplentes, cuya situación laboral será de plena dedicación a este Órgano.

Funciones:

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

Artículo 15.

Garantías de los miembros de los Comités de Centro:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité Intercentros.

2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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

4. No se computarán dentro de las 40 horas las dedicadas a reuniones convocadas por la Compañía. Este mismo tratamiento se aplicará para las reuniones convocadas por el Comité Intercentros.

5. La empresa facilitará al Comité Intercentros los mismos medios materiales y económicos de que, en general, goza en la actualidad.

Artículo 16. Información al Comité Intercentros.

a) Información al menos trimestral:

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

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

1. Centros de trabajo y unidades o departamentos.
2. Número de horas normales, festivas y nocturnas.

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

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.

b) Información trimestral:

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

Situación de plantillas desglosadas por:

1. Grupos laborales y categorías.
2. Distribución por centros de trabajo.
3. Probable evolución del empleo en la compañía.

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.

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

c) Información anual:

Documentación que se entrega en la Junta General de Accionistas.
Planes de formación profesional.
Programas de Producción.

- d) Información general sobre el Plan Cuatrienal (al menos anualmente).
- e) Información coyuntural:

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

2. Asimismo y a petición del Comité Intercentros, la Compañía facilitará relación ordenada de los empleados de Tierra por el orden que se requiera.

Artículo 17.

Información a los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros.

Estos Sindicatos dispondrán de la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, según se ha expuesto en el artículo anterior.

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

Artículo 18.

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

Artículo 19.

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

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

Artículo 20.

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

Artículo 21.

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

Artículo 22.

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

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

Artículo 23.

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al Mando con una antelación mínima de 24 horas.

Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Artículo 24.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que, de no ser aceptadas por los Representantes legales de los trabajadores o por el Comité de Centro de Trabajo de que se trate, se realizarán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de Trabajo, la aceptación por parte de los Representantes de los Trabajadores corresponderá al Comité Intercentros. Asimismo, si no fuesen aceptadas deberán ser realizadas de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

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

Artículo 25.

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

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

Asimismo, la Comisión Mixta tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir información de las siguientes materias:

Movilidad funcional.

Progresiones especiales.

Puestos de Ejecución/Supervisión en funciones de Supervisión.

Promociones y conocimiento del catálogo de plazas y sus posibles modificaciones.

Ingresos: recibirá información sobre pruebas y tipos de contratos a realizar.

Información del desarrollo de las Evaluaciones del Desempeño: en aquellos supuestos de insuficientes y destacados.

Información sobre la disposición transitoria decimosexta, apartado l) de T.M.A. apartado j) de Administrativos y apartado k) del Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

b) Todas aquellas reclamaciones en materia de Clasificación Profesional, Categorías Laborales y cualesquiera otras derivadas de los nuevos ordenamientos laborales, tanto individuales como colectivos, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante esta Comisión, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de 40 días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional pueda plantearse.

- c) Información y Control:

De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad para cada Unidad.

Número de Departamentos o Servicios afectados.

Número de personas afectadas.

Aeropuertos en que se realiza el servicio de «madrugue» y trabajadores afectados.

Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.

Del cumplimiento del Acuerdo.

De los cambios de turno realizados.

De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad.

Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por disponibilidad.

De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad.

Horarios adicionales.

De las modificaciones dentro de la franja horaria de los respectivos turnos básicos.

- d) Aprobación:

De las exclusiones de realización del servicio de «madrugue» por causas justificadas que impidan tal realización.

De los criterios y condiciones que posibiliten la implantación de servicios de «madrugue» en colectivos no sujetos a disponibilidad.

De las modificaciones de jornada y de todos los acuerdos sobre disponibilidad, en aplicación de lo previsto en el último párrafo del artículo 106.

De las variaciones establecidas en el artículo 108.

e) Vigilancia y análisis de las horas extraordinarias y perentorias, incluso por Unidades, por Departamentos y por grupos o individuales, aclarando las anomalías que se detecten, proponiendo las correcciones que se consideren oportunas y recibiendo información de los resultados de las medidas que se adopten.

f) Seguimiento de la Formación.

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

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

Artículo 26.

Se mantiene la Comisión para el Seguimiento del Empleo compuesta por dos miembros elegidos por el Comité Intercentros y otros dos en representación de la Dirección. A dicha Comisión se le atribuyen todas y cada una de las funciones que le asigna el presente Convenio Colectivo, así como aquellas otras acordadas en el seno de la propia Comisión.

Artículo 27.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión Paritaria de un máximo de cuatro miembros que estudie y desarrolle el Capítulo de Participación contenido en el XV Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

SECCIÓN I: GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 28.

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

Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.

Técnicos de Procesos de Datos.

Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra.

Técnicos Mantenimiento Instalaciones.

Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.

Técnicos Auxiliares.

Administrativos.

Servicios Auxiliares.

SECCIÓN II: CATEGORÍAS

Artículo 29. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

Se define una sola categoría laboral para el colectivo de G.S.G.T. con los siguientes grados:

G.S.G.T. grado A.

G.S.G.T. grado B.

G.S.G.T. grado C.

Artículo 30. *Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.*

Se definen dos categorías laborales para el colectivo de T.M.A.

Categoría de Ejecución/Supervisión: T.M.A.

Categoría de Mando: T.M.A. Jefe.

Los T.M.A. cubrirán los trabajos de ejecución inherentes a la Especialidad de que se trate y podrán, además realizar labores de supervisión directa del trabajo.

Los T.M.A. Jefe, a las órdenes del Mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos de los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de su Especialidad, o Area en su caso, que estén a su cargo desempeñando las funciones propias de Jefatura. En ciertas circunstancias, tales como turnos con poco personal de varias Especialidades, Destacamentos, pequeños equipos de trabajo integrados

por personal de varias Especialidades, u otras de similar naturaleza, los T.M.A. Jefe pueden ejercer funciones de mando sobre los T.M.A. pertenecientes a distintas Especialidades o Areas en su caso.

Artículo 31. *Técnicos Proceso de Datos.*

Se definen dos categorías laborales para este colectivo:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Analista/Programador.
Categoría de Mando: Jefe de Productos.

Los Analistas/Programadores realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán, además realizar labores de supervisión directa del trabajo, dependiendo de las funciones que tengan asignadas en un proyecto.

Los Jefes de Productos, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando las actividades de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones y/o gestión de los diferentes tipos de software.

Artículo 32. *Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra.*

Las actuales categorías de este colectivo son las siguientes:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra (T.M.E.T).
Categoría de Mando: Técnico Jefe de Mantenimiento Equipos Tierra (T.M.E.T. Jefe).

Los Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra cubrirán los trabajos de ejecución inherentes a la Especialidad de que se trate y podrán, además realizar labores de supervisión directa del trabajo.

Los Técnicos Jefes de Mantenimiento Equipos Tierra, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos de los Técnicos Mantenimiento Equipos Tierra y/o otros Técnicos—Jefe Mantenimiento Equipos Tierra, que estén a su cargo desempeñando las funciones propias de Jefatura.

Artículo 33. *Técnicos Mantenimiento Instalaciones.*

Se definen dos categorías para este colectivo:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Técnico Mantenimiento Instalaciones (T.M.I).
Categoría de Mando: Técnico Mantenimiento Instalaciones Jefe (T.M.I.Jefe).

Los T.M.I cubrirán los trabajos de ejecución inherentes a la especialidad y podrán, además realizar labores de supervisión directa del trabajo.

Los T.M.I. Jefes, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos de los T.M.I y/u otros Técnicos—Jefes de Mantenimiento e Instalaciones que estén a su cargo, desempeñando las funciones propias de jefatura.

Por motivos de organización de trabajo la Dirección designará entre los T.M.I., aquellos que adicionalmente realicen tareas de supervisión, en función de los criterios establecidos.

Artículo 34. *Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT).*

Se definen dos categorías laborales para este colectivo:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Técnico de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT).
Categoría de Mando: Técnico Jefe de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones (TEMSIT Jefe).

Los TEMSIT cubrirán los trabajos de ejecución inherentes a sus funciones y podrán, además realizar labores de supervisión directa del trabajo.

Los TEMSIT Jefes, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos de los TEMSIT, que estén a su cargo, desempeñando las funciones propias de Jefatura. En ciertas circunstancias, tales como turnos con poco personal, Destacamientos, pequeños equipos de trabajo u otras de similar naturaleza, los TEMSIT Jefes podrán ejercer funciones de mando sobre otros TEMSIT Jefes.

Artículo 35. *Técnicos Auxiliares.*

El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Delineante y Dibujante.
Delineante y Dibujante Proyectista.
Delineante y Dibujante Proyectista Jefe.

Artículo 36. *Administrativos.*

Se definen dos categorías laborales para el Colectivo de Administrativos:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Agente Administrativo.
Categoría de Mando: Técnico Administrativo.

Los Agentes Administrativos realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán además realizar labores de supervisión.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Agentes Administrativos, aquellos que adicionalmente realicen tareas de supervisión, en función de los criterios establecidos.

Los Técnicos Administrativos a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos-administrativos.

Artículo 37. *Servicios Auxiliares.*

Se definen dos categorías laborales para el Colectivo de Servicios Auxiliares:

Categoría de Ejecución/Supervisión: Agente de Servicios Auxiliares.
Categoría de Mando: Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

Los Agentes de Servicios Auxiliares realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría y podrán además realizar labores de supervisión.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Agentes de Servicios Auxiliares, aquellos que adicionalmente realicen tareas de supervisión, en función de los criterios establecidos.

Los Agentes Jefes de Servicios Auxiliares, a las órdenes del mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o colaborarán en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades conexas, estudiando, coordinando, controlando, y en general en funciones de Servicios Auxiliares, con los objetivos de la Unidad a la que pertenecen.

Artículo 38.

Las funciones concretas de cada categoría y especialidad son las que figuran en el Apéndice parte III del presente Convenio Colectivo.

SECCIÓN III: NIVELES

Artículo 39.

A los efectos económicos, a cada grupo profesional y nivel de los que se enuncian corresponde el nivel de la tabla salarial que figura al margen.

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

Nivel:

24 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1A.
23 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2A.
22 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3A.
21 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 4A.
20 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 5A.
19 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 6A.
18 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1B.
17 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2B.
16 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3B.
15 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 1C.
14 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 2C.
13 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 3C.
12 Grupo Superior de Gestores y Técnicos 4C.

Grupo b) Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles, en su caso:

Nivel:

14 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves Jefe D.
13 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves Jefe C.

- 12 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves Jefe B.
- 11 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves Jefe A.
- 10 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves G.
- 9 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves F.
- 8 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves E.
- 7 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves D.
- 6 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves C.
- 5 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves B.
- 4 Técnico de Mantenimiento de Aeronaves A.

Grupo c) Técnicos de Proceso de Datos: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles, en su caso:

Nivel:

- 14 Jefe Productos D.
- 13 Jefe Productos C.
- 12 Jefe Productos B.
- 11 Jefe Productos A.
- 10 Analista/Programador E.
- 9 Analista/Programador D.
- 8 Analista/Programador C.
- 7 Analista/Programador B.
- 6 Analista/Programador A.

Grupo d) Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles, en su caso:

Nivel:

- 13 Técnico de Mantenimiento de Equipos Tierra Jefe C.
- 12 Técnico de Mantenimiento de Equipos Tierra Jefe B.
- 11 Técnico de Mantenimiento de Equipos Tierra Jefe A.
- 9 Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra G.
- 8 Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra F.
- 7 Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra E.
- 6 Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra D.
- 5 Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra C.
- 4 Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra B.
- 3 Técnico de Mantenimiento Equipos Tierra A.

Grupo e) Técnicos Mantenimiento Instalaciones: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles, en su caso:

Nivel:

- 13 T.M.I Jefe C.
- 12 T.M.I Jefe B.
- 11 T.M.I Jefe A.
- 9 T.M.I G.
- 8 T.M.I F.
- 7 T.M.I E.
- 6 T.M.I D.
- 5 T.M.I C.
- 4 T.M.I B.
- 3 T.M.I A.

Grupo f) Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles, en su caso:

Nivel:

- 14 TEMSIT Jefe D.
- 13 TEMSIT Jefe C.
- 12 TEMSIT Jefe B.
- 11 TEMSIT Jefe A.
- 10 TEMSIT G.
- 9 TEMSIT F.
- 8 TEMSIT E.
- 7 TEMSIT D.
- 6 TEMSIT C.
- 5 TEMSIT B.
- 4 TEMSIT A.

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

Nivel:

- 11 Delineante y Dibujante Proyectista Jefe.
- 10 Delineante y Dibujante Proyectista.

- 8 Delineante y Dibujante de 1.^a
- 7 Delineante y Dibujante de 2.^a
- 5 Delineante y Dibujante de 3.^a

Grupo h) Administrativos: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel:

- 13 Técnico Administrativo D.
- 12 Técnico Administrativo C.
- 11 Técnico Administrativo B.
- 10 Técnico Administrativo A.
- 8 Agente Administrativo F.
- 7 Agente Administrativo E.
- 6 Agente Administrativo D.
- 5 Agente Administrativo C.
- 4 Agente Administrativo B.
- 3 Agente Administrativo A.

Grupo i) Servicios Auxiliares: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel:

- 8 Agente Jefe Servicios Auxiliares B.
- 7 Agente Jefe Servicios Auxiliares A.
- 5 Agente Servicios Auxiliares E.
- 4 Agente Servicios Auxiliares D.
- 3 Agente Servicios Auxiliares C.
- 2 Agente Servicios Auxiliares B.
- 1 Agente Servicios Auxiliares A.

Artículo 40.

Como excepción, la Compañía podrá, por libre decisión, ingresar en el G.S.G.T., para ocupar un puesto de estructura, contenido técnico, destacado o alto contenido técnico, hasta un máximo de seis personas al año, no acumulables procedentes de la propia empresa siempre y cuando acrediten los conocimientos y experiencia requeridos por el puesto. Dicha excepción no podrá aplicarse en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntaria que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra.

SECCIÓN IV: TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR Y CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 41.

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

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

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

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa a través del jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección o Subdirección de Personal de la Unidad de la Compañía afectada, para el abono de las diferencias de salario a los interesados, con copia a la representación de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 42.

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

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente

su antigua categoría, salvo lo concerniente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

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

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

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 43.

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 132, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

No obstante, la Dirección podrá ingresar por niveles superiores al nivel de entrada, en función del grado de conocimiento y experiencia que, en cada momento, requiera el puesto a cubrir.

Artículo 44. *Selección.*

A excepción del colectivo de G.S.G.T, la selección previa de nuevos trabajadores, se realizará mediante los procedimientos comunmente establecidos (a través del INEM, Empresas especializadas, etc.)

La Dirección de la Compañía informará, con la necesaria antelación, a la Comisión para el Seguimiento del Empleo sobre las condiciones que ha de reunir el personal para su posible contratación temporal en Iberia. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Compañía llamará de nuevo a prestar servicios al personal que ya estuvo contratado temporalmente, siempre que reúna los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

Al ser la experiencia y el conocimiento adquirido en un destino concreto un factor diferencial para el desarrollo de un puesto de trabajo específico, se confeccionarán tantas relaciones del personal contratado temporal, por grupos laborales, como sean necesarias por Direcciones a nivel local y a tenor de lo expuesto, incluso a nivel de Unidad y el orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por el tiempo efectivamente trabajado en esa Dirección o Unidad específica, sin que este orden signifique derecho preferente alguno ni obligación de proceder a su llamamiento.

De estas relaciones será excluido el personal que no demuestre la aptitud necesaria para el desempeño de sus funciones, recibiendo sobre ello información la Comisión para el Seguimiento del Empleo.

Artículo 45. *Requisitos de ingreso.*

Para poder ingresar al grupo laboral de G.S.G.T será necesario estar en posesión de un título oficial de enseñanza superior universitaria, según la legislación vigente en cada momento, en alguna de las titulaciones y/o especialidades reconocidas por la Compañía.

Para el resto de los colectivos, la Dirección propondrá a la Comisión para el Seguimiento del Empleo los requisitos que deben tener los candidatos, en función de los puestos a cubrir, respetándose los que legalmente estén establecidos.

Artículo 46. *Procedimiento para el ingreso.*

Los candidatos que cumplan los requisitos exigidos para el ingreso en los distintos grupos laborales, deberán superar las pruebas que en cada momento establezca la Dirección.

El procedimiento para el ingreso en estos colectivos, será el reflejado a continuación:

a) Técnicos de Proceso de Datos, T.M.A., T.M.E.T., T.M.I. y TEMSIT.

Los candidatos que cumplan con los requisitos exigidos para el ingreso serán sometidos a un examen que comprenderá una prueba teórica y una prueba práctica, de acuerdo con el programa de Materias de Examen de Ingreso de la especialidad correspondiente. La prueba teórica tendrá carácter eliminatorio.

Los candidatos podrán ser sometidos, asimismo, a pruebas psicotécnicas, reconocimiento médico, de idiomas, etc., eliminatorias o no, según los casos.

b) Administrativos y Servicios Auxiliares:

Los candidatos que cumplan con los requisitos exigidos para el ingreso podrán ser sometidos a pruebas psicotécnicas, reconocimiento médico, de idiomas (grupo Administrativo), etc., eliminatorias o no según los casos.

Los candidatos que superen las pruebas anteriormente citadas realizarán con aprovechamiento las acciones formativas necesarias previas a su posible contratación, salvo que la experiencia y conocimientos que posea el candidato le eximan de la realización de dichas acciones formativas.

Los candidatos así declarados aptos según el proceso de selección citado, podrán ser contratados, en función de las necesidades de la Compañía, por orden de puntuación dentro de cada convocatoria, cuyos resultados tendrán la validez que en cada una de ellas se determine.

La representación de los trabajadores participará en el proceso de ingreso de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.

c) G.S.G.T: Los candidatos que cumplan con los requisitos previos exigidos para el ingreso, podrán ser sometidos a aquellas pruebas que la Empresa estime oportuno en cada caso (psicotécnicas, de idiomas, reconocimiento médico, etc.), con el fin de evaluar la adecuación de las competencias del candidato a las exigencias del puesto.

Artículo 47.

La Compañía podrá cubrir puestos fijos de actividad continuada a tiempo parcial según lo establecido en la legislación vigente.

La normativa que regulará este tipo de contratación será la recogida en la segunda parte de este Convenio.

Artículo 48.

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.

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

Artículo 49.

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

La cobertura de vacantes se realizará, excepto los especificados en el artículo 4, con personal de la Compañía o mediante contratación del exterior. A estos efectos se realizarán los correspondientes concursos, tanto internos como externos, de forma simultánea. El personal que reuniendo los requisitos exigidos sea declarado apto, accederá a la cobertura de la vacante en función de la calificación obtenida. En caso de igualdad en la calificación tendrá preferencia el personal de la Compañía.

Como excepción, la Compañía podrá ingresar del exterior en el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, hasta un máximo de seis personas al año, sin necesidad de ajustarse a lo especificado, con carácter general, en los párrafos anteriores de este artículo.

Artículo 50.

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

Artículo 51.

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

No obstante lo anterior, dichos tribunales no participarán en el establecimiento de requisitos ni en las pruebas de selección del Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Artículo 52.

Para que pueda aplicarse el segundo párrafo del artículo 43, será requisito indispensable que el puesto o puestos a cubrir con la especificación de la categoría que se requiera para ostentarlo, haya sido ofrecido por concurso a todo el personal de plantilla de la Compañía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.

Artículo 53.

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

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

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

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

Artículo 54.

Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hace referencia el artículo 43, los españoles que habiendo sido contratados en países extranjeros, que lleven prestando sus servicios en la Compañía cinco años como mínimo, y sean propuestos por la Dirección de la empresa.

Artículo 55.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa, se obliga a una permanencia por dos años en la misma. Si el trabajador causara baja voluntaria antes del citado plazo, incluso durante el periodo de prueba, la empresa tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, calculada a razón de prorratear el coste de la formación impartida por el tiempo previsto de permanencia, siendo el importe de la misma la parte proporcional que corresponda al tiempo incumplido.

El trabajador tendrá derecho en todo caso a conocer el coste de la formación citada.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a recibir información de los costes citados de especialización previamente a suscribirse dichos pactos de permanencia.

CAPÍTULO V

Progresión y promoción

A) Progresión

Artículo 56. *Generalidades.*

Se entiende la progresión como el paso de un nivel económico a otro superior, dentro de la misma categoría.

Para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos se entiende la progresión como el paso de un nivel económico a otro superior, dentro del mismo grado.

La consecución de un nivel superior por efecto de la progresión no estará supeditada a la existencia de vacante, ni estará limitada en cuanto al número, pudiendo progresar todos los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos.

La coexistencia de trabajadores de la misma categoría en distinto nivel de progresión realizando el mismo trabajo nunca justificará reclamaciones por trabajos de nivel y/o categoría superior, ya que la categoría laboral es única y comporta el mismo conjunto de exigencias y responsabilidades profesionales para todos los trabajadores incluidos en ella, sea cual fuere el nivel de progresión en el que se encuentren.

Para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, la coexistencia de trabajadores en distinto nivel de progresión realizando el mismo trabajo, nunca justificará reclamaciones por trabajos de nivel o grado superior, ya que el grupo laboral es único y comporta el mismo conjunto de exigencias

y responsabilidades profesionales para todos los trabajadores incluidos en él, sea cual fuere el nivel retributivo en el que se encuentren

Artículo 57. *Progresiones especiales.*

La Dirección de la Compañía, con carácter excepcional, podrá por libre decisión adelantar la progresión en aquellos supuestos que considere oportuno valorándose a estos efectos, entre otros, de forma positiva la asistencia y superación de los cursos de formación que se convoquen fuera de la jornada de trabajo.

Para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, la Dirección de la Compañía, con carácter excepcional, podrá por libre decisión adelantar la progresión en aquellos supuestos que considere oportuno, valorándose a estos efectos, la ocupación efectiva de un puesto de la estructura organizativa de la Compañía, de Alto Contenido Técnico o de Destacado Contenido Técnico.

Asimismo, la Compañía por libre decisión y con carácter excepcional, y una vez alcanzado el techo de su categoría, podrá asignar hasta un máximo de dos niveles económicos por encima de ese techo, a aquellas personas con ocupación efectiva de puestos de especial relevancia en las categorías de Jefatura o Mando por el grupo profesional de T.M.A. y categoría de Mando para los grupos profesionales de T.M.I., T.E.M.S.I.T., Técnico de Proceso de Datos, Administrativos, Servicios Auxiliares y T.M.E.T. manteniendo, en cualquier caso, su categoría y grupo de procedencia.

En ambos supuestos la Dirección facilitará al Comité Intercentros información de las personas afectadas por las progresiones especiales antes mencionadas y los términos y condiciones de las mismas.

A.1 Requisitos progresion

Artículo 58. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

Grado C. Progresión entre los niveles 12 y 15, ambos inclusive.

- Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel.
- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Grado B. Progresión entre los niveles 16 y 18, ambos inclusive.

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

- Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel.
- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.
- Ocupar un puesto de Destacado, Alto Contenido Técnico o de Estructura Orgánica recogido en el Manual de Estructura de la Compañía.

Grado A. Progresión entre los niveles 19 y 23, ambos inclusive.

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

- Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel.
- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.
- Ocupar un puesto de Alto Contenido Técnico o de Estructura Orgánica recogido en el Manual de Estructura de la Compañía.

El paso del nivel 23 al 24 será de libre designación de la Empresa.

La Compañía determinará anualmente el número de puestos de Contenido Técnico, Destacado y Alto Contenido Técnico (C.T., D.C.T., y A.C.T) en función de las necesidades reales y la organización del trabajo necesaria en cada momento.

A tal efecto, la Compañía elaborará una Norma General que regulará el procedimiento de actuación, los criterios de validación y el sistema de evaluación para la calificación de los citados puestos.

Artículo 59. *T.M.A., Técnicos Proceso de Datos, T.M.E.T., TEMSIT, T.M.I., Administrativos y Servicios Auxiliares.*

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos generales:

- Permanencia en cada nivel del tiempo mínimo para pasar al inmediato superior.
- Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de nivel, salvo que hubiera tenido evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.
- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a los que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Artículo 60.

Cumpléndose todos los anteriores requisitos se efectuará la progresión.

Si la progresión no se llevara a efecto por Evaluación del Desempeño negativa, de lo que será informado el interesado por escrito, se efectuará una nueva Evaluación una vez transcurrido un año desde la anterior, progresando en el momento en que la misma resulte positiva.

En los casos en que la Compañía no imparta los cursos de formación esta circunstancia no impedirá la progresión.

A.2 Niveles de progresión y antigüedades mínimas

Artículo 61. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

Los niveles de progresión y permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de G.S.G.T., son los siguientes:

Niveles:

Grado C:

- G.S.G.T. 4C: 12.
- G.S.G.T. 3C: 13.
- G.S.G.T. 2C: 14.
- G.S.G.T. 1C: 15.

Antigüedad mínima para la progresión:

- G.S.G.T. 4C a G.S.G.T. 3C: Tres años.
- G.S.G.T. 3C a G.S.G.T. 2C: Tres años.
- G.S.G.T. 2C a G.S.G.T. 1C: Tres años.

Grado B:

- G.S.G.T. 3B: 16.
- G.S.G.T. 2B: 17.
- G.S.G.T. 1B: 18.

Antigüedad mínima para la progresión:

- G.S.G.T. 3B a G.S.G.T. 2B: Dos años.
- G.S.G.T. 2B a G.S.G.T. 1B: Dos años.

Grado A:

- G.S.G.T. 6A: 19.
- G.S.G.T. 5A: 20.
- G.S.G.T. 4A: 21.
- G.S.G.T. 3A: 22.
- G.S.G.T. 2A: 23.
- G.S.G.T. 1A: 24.

Antigüedad mínima para la progresión:

- G.S.G.T. 6A a G.S.G.T. 5A: Dos años.
- G.S.G.T. 5A a G.S.G.T. 4A: Dos años.
- G.S.G.T. 4A a G.S.G.T. 3A: Dos años.
- G.S.G.T. 3A a G.S.G.T. 2A: Tres años.
- G.S.G.T. 2A a G.S.G.T. 1A: Libre disposición.

Al personal del grupo laboral G.S.G.T., que ocupe un puesto de Destacado Contenido Técnico, Alto Contenido Técnico o de Estructura y, como consecuencia de un cambio organizativo, se viese interrumpida su progresión al siguiente nivel al no seguir ocupando un puesto de los ante-

riormente indicados, se considerará el tiempo de permanencia en dicho puesto, a efectos del cálculo de tiempo necesario para paso al siguiente nivel, siempre y cuando se den las condiciones que, con carácter general, se establecen para la progresión. Asimismo, tendrán preferencia para desarrollar acciones formativas con el fin de que puedan completar los conocimientos requeridos para puestos de DCT o ACT en función del grado en que se encuentre el trabajador.

A este respecto tendrán prioridad, en la convocatoria a formación, aquellos trabajadores que acrediten una mayor adecuación a los puestos en los términos contemplados en el artículo 84 (Ocupación de Puestos G.S.G.T.).

Artículo 62. *Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.*

Los niveles de progresión y permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de T.M.A., son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución y Supervisión:

Especialidades de Aviónica, Mecánica y Estructuras:

- T.M.A. A: 4.
- T.M.A. B: 5.
- T.M.A. C: 6.
- T.M.A. D: 7.
- T.M.A. E: 8.
- T.M.A. F: 9.
- T.M.A. G: 10.

Antigüedad mínima para la progresión:

- T.M.A. A a T.M.A. B: Dos años.
- T.M.A. B a T.M.A. C: Tres años.
- T.M.A. C a T.M.A. D: Tres años.
- T.M.A. D a T.M.A. E: Tres años.
- T.M.A. E a T.M.A. F: Tres años.
- T.M.A. F a T.M.A. G: Cuatro años.

Especialidades de Electromecánica, Galvanotecnia, Soldadura, Materiales Plásticos y Compuestos y Máquinas Herramientas:

- T.M.A. A: 4.
- T.M.A. B: 5.
- T.M.A. C: 6.
- T.M.A. D: 7.
- T.M.A. E: 8.
- T.M.A. F: 9.

Antigüedad mínima para la progresión:

- T.M.A. A a T.M.A. B: Dos años.
- T.M.A. B a T.M.A. C: Tres años.
- T.M.A. C a T.M.A. D: Tres años.
- T.M.A. D a T.M.A. E: Tres años.
- T.M.A. E a T.M.A. F: Tres años.

Especialidad de Pintura:

- T.M.A. A: 4.
- T.M.A. B: 5.
- T.M.A. C: 6.
- T.M.A. D: 7.
- T.M.A. E: 8.

Antigüedad mínima para la progresión:

- T.M.A. A a T.M.A. B: Dos años.
- T.M.A. B a T.M.A. C: Tres años.
- T.M.A. C a T.M.A. D: Tres años.
- T.M.A. D a T.M.A. E: Tres años.

b) Categoría de Mando:

Para todas las Especialidades y Áreas:

- T.M.A. Jefe A: 11.
- T.M.A. Jefe B: 12.
- T.M.A. Jefe C: 13.
- T.M.A. Jefe D: 14.

Antigüedad mínima para la progresión:

- T.M.A. Jefe A a T.M.A. Jefe B: Tres años.
- T.M.A. Jefe B a T.M.A. Jefe C: Tres años.
- T.M.A. Jefe C a T.M.A. Jefe D: Tres años.

Las antigüedades mínimas exigidas para la progresión comenzarán a computarse a partir del 1 de Enero de 1993.

Las progresiones mencionadas estarán limitadas en su repercusiones económicas a lo que se establece en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 63. *Técnicos Proceso de Datos.*

Los niveles de progresión y permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de Técnicos de Proceso de Datos, son los siguientes:

Categoría de Ejecución/Supervisión:

Niveles:

Analista/Programador A: 6.
Analista/Programador B: 7.
Analista/Programador C: 8.
Analista/Programador D: 9.
Analista/Programador E: 10.

Antigüedades mínimas para la progresión:

Analista/Prog. A a Analista/Prog. B: Dos años.
Analista/Prog. B a Analista/Prog. C: Tres años.
Analista/Prog. C a Analista/Prog. D: Tres años.
Analista/Prog. D a Analista/Prog. E: Tres años.

Categoría de Mando:

Niveles:

Jefe de Productos A: 11.
Jefe de Productos B: 12.
Jefe de Productos C: 13.
Jefe de Productos D: 14.

Antigüedades mínimas para la progresión:

Jefe de Productos A a Jefe de Productos B: Tres años.
Jefe de Productos B a Jefe de Productos C: Tres años.
Jefe de Productos C a Jefe de Productos D: Tres años.

Las antigüedades mínimas exigidas para la progresión comenzarán a computarse a partir del 1 de febrero de 1996.

Las progresiones mencionadas en este artículo estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo que se establece en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 64. *Técnicos Mantenimiento Equipos Tierra.*

Los niveles de progresión y las antigüedades mínimas para la progresión que se establecen para el colectivo de Técnicos de M.E.T son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión:

Niveles:

Técnico de MET A: 3.
Técnico de MET B: 4.
Técnico de MET C: 5.
Técnico de MET D: 6.
Técnico de MET E: 7.
Técnico de MET F: 8.
Técnico de MET G: 9.

Antigüedad mínima para la progresión:

Técnico de MET A a Técnico de MET B: Dos años.
Técnico de MET B a Técnico de MET C: Tres años.
Técnico de MET C a Técnico de MET D: Tres años.
Técnico de MET D a Técnico de MET E: Tres años.
Técnico de MET E a Técnico de MET F: Tres años.
Técnico de MET F a Técnico de MET G: Cuatro años.

b) Categoría de Mando:

Para todas las Especialidades:

Niveles:

Técnico Jefe de MET A: 11.
Técnico Jefe de MET B: 12.
Técnico Jefe de MET C: 13.

Antigüedad mínima para la progresión:

Técnico Jefe MET A a Técnico Jefe MET B: Tres años.
Técnico Jefe MET B a Técnico Jefe MET C: Tres años.

Las antigüedades mínimas exigidas para la progresión comenzarán a computarse a partir del 1 de enero de 1994.

Las progresiones mencionadas en este punto estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo que se establece en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 65. *Técnicos Mantenimiento Instalaciones.*

Los niveles de progresión y permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de T.M.I., son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión:

Niveles:

T.M.I. A: 3.
T.M.I. B: 4.
T.M.I. C: 5.
T.M.I. D: 6.
T.M.I. E: 7.
T.M.I. F: 8.
T.M.I. G: 9.

Antigüedades mínimas para la progresión:

T.M.I. A a T.M.I. B: Dos años.
T.M.I. B a T.M.I. C: Tres años.
T.M.I. C a T.M.I. D: Tres años.
T.M.I. D a T.M.I. E: Tres años.
T.M.I. E a T.M.I. F: Tres años.
T.M.I. F a T.M.I. G: Cuatro años.

b) Categoría de Mando:

Niveles:

T.M.I. Jefe A: 11.
T.M.I. Jefe B: 12.
T.M.I. Jefe C: 13.

Antigüedades mínimas para la progresión:

T.M.I. Jefe A a T.M.I. Jefe B: Tres años.
T.M.I. Jefe B a T.M.I. Jefe C: Tres años.

Las antigüedades mínimas exigidas para la progresión según este Ordenamiento comenzarán a computarse a partir del 1 de febrero de 1996.

Las progresiones mencionadas en este artículo estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo establecido en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 66. *Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.*

Los niveles de progresión y permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de TEMSIT, son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión:

Especialidad de operación:

Niveles:

TEMSIT A: 4.
TEMSIT B: 5.
TEMSIT C: 6.
TEMSIT D: 7.
TEMSIT E: 8.
TEMSIT F: 9.

Antigüedades mínimas para la progresión:

TEMSIT A a TEMSIT B: Dos años.
TEMSIT B a TEMSIT C: Tres años.
TEMSIT C a TEMSIT D: Tres años.
TEMSIT D a TEMSIT E: Tres años.
TEMSIT E a TEMSIT F: Tres años.

Especialidad de Instalación/Mantenimiento:

Niveles:

TEMSIT A: 4.
TEMSIT B: 5.
TEMSIT C: 6.

TEMSIT D: 7.
TEMSIT E: 8.
TEMSIT F: 9.
TEMSIT G: 10.

Antigüedades mínimas para la progresión:

TEMSIT A a TEMSIT B: Dos años.
TEMSIT B a TEMSIT C: Tres años.
TEMSIT C a TEMSIT D: Tres años.
TEMSIT D a TEMSIT E: Tres años.
TEMSIT E a TEMSIT F: Tres años.
TEMSIT F a TEMSIT G: Cuatro años.

b) Categoría de Mando:

Especialidad de Operación:

Niveles:

TEMSIT Jefe A: 11.
TEMSIT Jefe B: 12.
TEMSIT Jefe C: 13.

Antigüedades mínimas para la progresión:

TEMSIT Jefe A a TEMSIT Jefe B: Tres años.
TEMSIT Jefe B a TEMSIT Jefe C: Tres años.

Especialidad Instalación/Mantenimiento:

Niveles:

TEMSIT Jefe A: 11.
TEMSIT Jefe B: 12.
TEMSIT Jefe C: 13.
TEMSIT Jefe D: 14.

Antigüedades mínimas para la progresión:

TEMSIT Jefe A a TEMSIT Jefe B: Tres años.
TEMSIT Jefe B a TEMSIT Jefe C: Tres años.
TEMSIT Jefe C a TEMSIT Jefe D: Tres años.

Las antigüedades mínimas exigidas para la progresión según este Ordenamiento Laboral comenzarán a computarse a partir del 1 de febrero de 1996.

Las progresiones mencionadas en este artículo estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo establecido en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 67. *Administrativos.*

Los niveles de progresión y la permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de Administrativos, son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión:

Niveles:

Agente Administrativo A: 3.
Agente Administrativo B: 4.
Agente Administrativo C: 5.
Agente Administrativo D: 6.
Agente Administrativo E: 7.
Agente Administrativo F: 8.

Antigüedades mínimas para la progresión:

Agente Admvo. A a Agente Admvo. B: Dos años.
Agente Admvo. B a Agente Admvo. C: Dos años.
Agente Admvo. C a Agente Admvo. D: Tres años.
Agente Admvo. D a Agente Admvo. E: Tres años.
Agente Admvo. E a Agente Admvo. F: Tres años.

b) Categoría de Mando:

Niveles:

Técnico Administrativo A: 10.
Técnico Administrativo B: 11.
Técnico Administrativo C: 12.
Técnico Administrativo D: 13.

Antigüedades mínimas para la progresión:

Técnico Admvo. A a Técnico Admvo. B: Tres años.
Técnico Admvo. B a Técnico Admvo. C: Tres años.
Técnico Admvo. C a Técnico Admvo. D: Tres años.

Las antigüedades mínimas exigidas para la progresión comenzarán a computarse a partir del 1 de enero de 1994.

Las progresiones mencionadas en este punto estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo que se establece en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 68. *Servicios Auxiliares.*

Los niveles de progresión y la permanencia mínima en cada uno de ellos, que se establecen para el colectivo de Servicios Auxiliares, son los siguientes:

a) Categoría de Ejecución/Supervisión:

Niveles:

Agente Serv. Aux. A: 1.
Agente Serv. Aux. B: 2.
Agente Serv. Aux. C: 3.
Agente Serv. Aux. D: 4.
Agente Serv. Aux. E: 5.

Antigüedades mínimas para la progresión:

Agente Serv. Aux. A a Agente Serv. Aux. B: Dos años.
Agente Serv. Aux. B a Agente Serv. Aux. C: Dos años.
Agente Serv. Aux. C a Agente Serv. Aux. D: Cuatro años.
Agente Serv. Aux. D a Agente Serv. Aux. E: Cuatro años.

b) Categoría de Mando:

Niveles:

Agente Jefe Serv. Auxiliares A: 7.
Agente Jefe Serv. Auxiliares B: 8.

Antigüedad mínima para la progresión:

Agente Jefe Serv. Aux. A a Agente Jefe Serv. Aux. B: Cinco años.

Las antigüedades mínimas exigidas para la progresión comenzarán a computarse a partir del 1 de enero de 1994.

Las progresiones mencionadas en este punto estarán limitadas en sus repercusiones económicas a lo que se establece en el Capítulo de Retribuciones.

B) Promoción

B.1 Generalidades

Artículo 69. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

Se entiende la promoción para el grupo profesional de G.S.G.T. como el paso de un grado a otro superior.

Artículo 70. *Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.*

Se entiende como promoción el acceso a la categoría de T.M.A. Jefe desde la de T.M.A. de Ejecución/Supervisión, en la Especialidad y Area, en su caso, correspondiente.

La promoción se realizará para cada Especialidad y Area, en su caso, a nivel local, entendiéndose por tal todos los Centros de Trabajo de una misma ciudad, en función de las vacantes reales existentes.

Artículo 71. *Administrativos y Servicios Auxiliares.*

Se entiende como promoción el acceso a la categoría de Mando desde la de Ejecución/Supervisión, dentro del Area correspondiente.

La promoción se realizará para cada Area a nivel local, entendiéndose por tal todos los Centros de Trabajo de una misma ciudad, en función de las vacantes reales existentes.

Artículo 72. *Técnicos de Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.*

Se entiende como promoción el acceso a la categoría de TEMSIT Jefe desde la de TEMSIT de Ejecución/Supervisión, en la especialidad correspondiente.

La promoción se realizará a nivel local, entendiéndose por tal todos los Centros de Trabajo de una misma ciudad, en función de las vacantes reales existentes.

Artículo 73. *Técnicos Proceso de Datos, T.M.E.T. y T.M.I.*

Se entiende como promoción el acceso a la categoría de Mando desde la de Ejecución/Supervisión.

La promoción se realizará a nivel local, entendiéndose por tal todos los centros de trabajo de una misma ciudad, en función de las vacantes reales existentes.

Artículo 74.

En el caso de que no se cubrieran las vacantes a nivel local, podrá ampliarse la convocatoria a nivel nacional.

La promoción contemplará de forma explícita la experiencia y los conocimientos asociados al Área de trabajo de la vacante a cubrir.

Para consolidar la nueva categoría, es imprescindible la ocupación efectiva del puesto de trabajo concreto que motiva la promoción.

B.2 Requisitos

Artículo 75. *Grupo Superior de Gestores y Técnicos.*

El paso del nivel 15 al 16 para los G.S.G.T. introduce un paso cualitativo, y como se ha establecido anteriormente tiene carácter de promoción, ya que supone un cambio de grado, del C al B, siempre que se cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

a) Desempeñar una posición de Destacado Contenido Técnico o Alto Contenido Técnico (D.C.T. o A.C.T.).

b) Ocupar un puesto de los contemplados en el Manual de Estructura de la Compañía.

El paso del nivel 18 al 19 introduce un paso cualitativo, y como se ha establecido anteriormente tiene carácter de promoción, ya que supone un cambio de grado, del B al A, siempre que se cumpla con alguno de los siguientes requisitos:

a) Desempeñar una posición de Alto Contenido Técnico (A.C.T.).

b) Ocupar un puesto de los contemplados en el Manual de Estructura de la Compañía.

Antigüedad mínima para la promoción:

Dicho paso del nivel 15 al 16 y del 18 al 19 exige, la permanencia de dos años en los niveles 15 y 18 respectivamente.

Al personal de este grupo laboral, que ocupe un puesto de D.C.T., A.C.T. o de estructura y, como consecuencia de un cambio organizativo, se viese interrumpida su promoción al siguiente nivel al no seguir ocupando un puesto de los anteriormente indicados, se considerará el tiempo de permanencia en dicho puesto, a efectos del cálculo de tiempo necesario para el paso al siguiente nivel, siempre y cuando, se den las condiciones que, con carácter general, se establecen para la promoción. Asimismo, tendrán preferencia para desarrollar acciones formativas con el fin de que puedan completar los conocimientos requeridos para puestos de DCT o ACT en función del grado en que se encuentre el trabajador.

A este respecto tendrán prioridad, en la convocatoria a formación, aquellos trabajadores que acrediten una mayor adecuación a los puestos, en los términos contemplados en el artículo 84 (Ocupación de Puestos para G.S.G.T.).

Para consolidar la promoción es necesaria la ocupación efectiva del puesto que dio origen al cambio de nivel durante un periodo mínimo de 6 meses, contados a partir de la fecha de la ocupación.

Artículo 76. *Requisitos generales para el resto de los colectivos.*

Se establece los siguientes requisitos:

Haber superado todos los cursos y acciones formativas a los que hubiera sido convocado.

Haber superado el curso de Organización y Técnicas de Mando.

Haber superado las pruebas psicotécnicas y de personalidad necesarias para la promoción y que en cada momento se determinen.

Evaluación del desempeño positiva en el momento del cambio de categoría salvo que hubiera tenido Evaluación de desempeño 6 meses antes de producirse el citado cambio, en cuyo caso no será preciso repetir dicha evaluación, ya que la realizada con anterioridad mantendrá su validez.

Artículo 77.

Requisitos específicos para el resto de los colectivos. Se establece los requisitos específicos para cada uno de los siguientes grupos laborales:

1. T.M.A.:

Encontrarse en los niveles E, F, G, de la categoría de Ejecución/Supervisión, siempre que se acrediten, al menos, cinco años de ejercicio profesional en la Especialidad y Área, en su caso, donde exista vacante.

2. Técnicos Proceso de Datos:

Encontrarse en los niveles C,D, o E, de la categoría de Ejecución/Supervisión, siempre que se acrediten, al menos cinco años de experiencia de ejercicio profesional en el ámbito donde exista vacante.

Haber superado las pruebas de idiomas, cuando lo exija el puesto.

3. Técnicos Mantenimiento Equipos Tierra y Técnicos Mantenimiento Instalaciones:

Encontrarse en los niveles D, E, F o G de la categoría de Ejecución/Supervisión, siempre que se acrediten, al menos, cinco años de experiencia de ejercicio profesional en el ámbito donde exista vacante.

4. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones.

Encontrarse en los niveles E, F o G, de la categoría Ejecución/Supervisión, siempre que se acrediten, al menos cinco años de experiencia de ejercicio profesional en el ámbito donde exista vacante.

Haber superado las pruebas de idiomas, cuando lo exija el puesto.

5. Administrativos:

Encontrarse en los niveles D, E o F, de la categoría de Ejecución/Supervisión, siempre que se acrediten, al menos cinco años de experiencia de ejercicio profesional en el área donde exista vacante.

Haber superado las pruebas de idiomas, cuando lo exija el puesto.

6. Servicios Auxiliares:

Encontrarse en los niveles D o E, de la categoría de Ejecución/Supervisión, siempre que se acrediten, al menos, cinco años de experiencia de ejercicio profesional en el Área donde exista vacante.

Haber superado las pruebas de idiomas, cuando lo exija el puesto.

Artículo 78.

Anualmente la Dirección de la Compañía publicará el catálogo de las plazas necesarias de T.M.A. Jefe; el catálogo de puestos de Mando de los Colectivos de Técnicos de Proceso de Datos, Administrativos, T.M.I., TEM-SIT, Servicios Auxiliares y de Técnicos Jefes de M.E.T a nivel local, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento, por Especialidad y Área, en su caso. De las modificaciones a dicha publicación se informará a los Comités afectados.

La cobertura de vacantes se llevará a cabo por libre designación de la Empresa de entre aquellos trabajadores que hayan superado las pruebas y requisitos necesarios para la promoción.

C) Progresión y promoción del colectivo de delineantes

Artículo 79.

Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de este grupo laboral se determinarán de forma provisional en base a la correspondiente plantilla, que serán publicadas por cada Unidad Orgánica antes del 31 de Diciembre del ejercicio económico correspondiente. La Dirección de la Compañía totalizará las vacantes por categoría y grupo laboral, haciendo público el resumen general de vacantes estimadas antes del 31 de Diciembre de cada año.

La promoción de este grupo laboral, se hará de la forma siguiente:

4 puntos: Delineante-Dibujante de 3.^a a Delineante-Dibujante de 2.^a(antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; exámen 75 por 100 de las plazas).

5 puntos: Delineante-Dibujante de 2.^a a Delineante-Dibujante de 1.^a(antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

6 puntos: Delineante-Dibujante de 1.^a a Delineante-Dibujante Proyectista (examen).

6 puntos: Delineante-Dibujante Proyectista a Delineante-Dibujante Proyectista Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

Artículo 80.

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

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

2. Igualmente, será requisito imprescindible, según la categoría a la que se aspire, obtener la calificación laboral mínima que se especifica en el artículo anterior y no haber sido calificado con cero puntos en calidad de trabajo o disciplina. La calificación laboral no tendrá otro objeto que el de poder participar o ser excluido de los exámenes, sin incidencia alguna en la calificación final.

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

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

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

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

5. Para todas las valoraciones y conceptuaciones laborales a que hacen referencia los artículos anteriores, se utilizarán los manuales de calificación de méritos al efecto por la Dirección de Personal.

Artículo 81.

Para aquellos casos citados en el artículo 79 en el que se menciona la promoción por libre designación, será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

Artículo 82.

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

Casos de examen 50 por 100; libre designación 50 por 100. El primero en elegir entre vacantes existentes será el del turno de examen; el segundo, el del turno de libre designación, y así sucesivamente.

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

Casos de examen 75 por 100 de las plazas; antigüedad 25 por 100 de las plazas. Los tres primeros en elegir entre las vacantes existentes serán los del turno de examen; el cuarto, el del turno de antigüedad y así sucesivamente en ciclos de cuatro vacantes.

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

Artículo 83.

La Dirección facilitará al Comité Intercentros los criterios que, en cada caso, se establezcan para los supuestos de promociones o progresiones anticipadas.

D) Ocupación de puestos para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos

Artículo 84.

Para la ocupación de puestos de Contenido Técnico, Destacado o Alto Contenido Técnico, que requieran titulación de enseñanza superior universitaria reconocida por la Compañía o conocimientos y experiencia equivalente a dichos estudios, será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Pertenecer al Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Acreditar el nivel de competencias requerido por el puesto (Liderazgo técnico, de asesoramiento, responsabilidad, características personales adecuadas y experiencia acreditadas).

Contar con un historial de E.V.D., que en su conjunto, sean positivas.

Haber superado todos los cursos y acciones formativas a las que hubiese sido convocado.

La ocupación de estos puestos, se llevará a cabo por libre designación por la Empresa, de entre aquellos trabajadores que reúnan los requisitos arriba señalados.

Sin perjuicio de la percepción de los pluses que en cada momento pudieran establecerse por el desempeño de un puesto de D.C.T., A.C.T. o Estructura, la ocupación efectiva de los mismos, no implica por sí misma un cambio de nivel y/o grado, por lo que en lo referente a progresión y promoción, será de vigencia lo establecido con carácter general en el presente Capítulo para este colectivo.

CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 85.

La jornada de trabajo en la Compañía desde 1 de enero de 2001 será de 1.720 horas anuales de trabajo efectivo y desde 1 de enero de 2002 será de 1.712 horas anuales de trabajo efectivo y 40 semanales en cómputo anual, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral.

Artículo 86.

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

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todas las jornadas continuadas, jornadas especiales, turnos de trabajo y periodos horarios, los quince minutos de refrigerio –que en ningún caso podrán ser rebasados a excepción de lo que se dispone para los turnos de veinte treinta a tres treinta– serán computados dentro de la jornada laboral. No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada, jornada especial fraccionada, ni cuando en un día se realicen 2 períodos horarios (salvo que uno de los periodos exceda de seis horas, en cuyo caso le será de aplicación en dicho periodo), ni a la jornada continuada, jornada especial o periodo horario que no exceda de seis horas.

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

Artículo 87.

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

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

Artículo 88.

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 13475 por ciento del salario hora/base, establecido en el artículo 126, en función de las horas trabajadas en este periodo.

En lo referente a la libranza de los días festivos, se seguirán los siguientes criterios:

1. Para el personal de la Compañía, excepto personal sujeto a turnos:

a) La libranza de los días festivos trabajados se señalará en la misma semana o en la siguiente.

b) Si tal libranza no se ha producido en los 15 primeros días siguientes al festivo trabajado, se determinará mediante acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados el disfrute de tales días festivos.

c) Si no hubiese habido acuerdo en la primera semana del segundo mes siguiente al festivo trabajado, deberá señalarse el día de libranza, procurando compaginar las necesidades del servicio y los deseos del trabajador o trabajadores de que se trate, en un plazo máximo de 12 meses a partir del festivo trabajado.

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

2. Para el personal sujeto a turnos, en materia de libranza de los días festivos, se estará a lo dispuesto en el artículo 95.

Artículo 89.

Con independencia de los días festivos con carácter nacional/local (14 en total), se consideran días festivos para los años 2.001 y 2.002 los siguientes:

Jueves Santo y Sábado Santo.

Los días 10, 24 y 31 de diciembre.

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

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

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

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

El Jueves Santo (o en su caso el día pactado en sustitución), los días 24 y 31 de Diciembre (o en su caso los días 23 y 30 del mismo mes) que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 94, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

Artículo 90.

Para el personal que preste servicio los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero la jornada de trabajo tendrá el tratamiento de la realizada en días festivos, de acuerdo con lo regulado en el artículo 88.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, tendrán una remuneración adicional del 56 por 100 sobre el valor de la hora/base, independientemente y compatible con cualquier otro plus o su suplemento que reglamentariamente corresponda, durante los horarios que se indican a continuación:

Los días 24 y 31 de diciembre, desde las diecisiete horas hasta las veinticuatro horas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero, durante toda la jornada laboral.

Artículo 91.

La asistencia a cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas, será obligatoria y se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Asimismo, los cursos de formación requeridos para la progresión o promoción, conforme a lo establecido en los distintos ordenamientos laborales, se realizarán fuera de la jornada laboral.

Los trabajadores que, a requerimiento de la Dirección realicen los cursos de formación percibirán 1.030 pesetas por hora de asistencia a curso.

Asimismo, la Compañía podrá optar por facilitar el transporte o ser éste por parte de los trabajadores que realicen los cursos, percibiéndose en este último caso una compensación de 621 pesetas por día de asistencia a cursos cuando se efectúen en Aeropuertos o Zonas Industriales y de 231 pesetas cuando las enseñanzas se reciban en locales ubicados en ciudad.

Las anteriores cantidades no se devengarán cuando la formación se realice dentro de la jornada laboral. En aquellos supuestos en que la formación no se realice a nivel local se considerará que la misma se realiza dentro de la jornada laboral.

La Dirección de la Compañía durante el primer trimestre de cada año natural informará a cada trabajador de las acciones formativas correspondientes a dicho año. Se exceptúa de dicha información, las que sean preciso realizar por aplicación de nuevas tecnologías, incorporación de nuevos aviones, nuevos procedimientos, y cualesquiera otras de análogas circunstancias.

Artículo 92.

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

Artículo 93.

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

Jornada normal

Artículo 94.

La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de 8 horas diarias y de 40 semanales en cómputo anual, estableciéndose como horario normal de trabajo el comprendido entre las 07,30 y las quince treinta horas.

En los Centros de Trabajo donde esté implantado el transporte colectivo, podrá adecuarse dicho horario al del transporte de forma tal que este personal pueda utilizar el mismo. En esta adecuación se tendrá en cuenta, en su caso, lo establecido en el artículo 114, aunque esta jornada no tiene la consideración de turno, percibiéndose asimismo la dieta correspondiente. Si la Compañía no lo adecuara, abonará a cada trabajador la compensación por transporte citada en el artículo 107. La realización de esta jornada no conllevará la percepción de dieta por desayuno, almuerzo o cena, sea cual sea el destino del trabajador, salvo en los supuestos de prolongaciones de jornada en cuyo caso se estará a lo establecido en el artículo 139, apartado b.

Para lograr el cómputo establecido en el artículo 85 en el año 2001 se librarán 47 días laborables (sábados u otros días). A partir del 1 de enero de 2002 se librarán 48 días laborables (sábados u otros días).

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

Se consolidarán las jornadas de ocho horas en aquellos Centros donde existiera al 31 de diciembre de 1979 con libranza de dos días a la semana en las condiciones existentes en esa fecha.

Los pases de jornada de siete a ocho horas que se hubiesen realizado hasta el 31 de diciembre de 2000 deben computarse en base a 1.722 horas efectivas de trabajo anuales, a excepción de las jornadas consolidadas del párrafo anterior.

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

En aquellos supuestos en que el horario de la jornada diaria sea flexible, las ausencias o permisos se computarán en base a la jornada normal de ocho horas.

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

A propuesta de la Dirección y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores y en las condiciones que específicamente se pacten, podrá establecerse una flexibilidad de hasta 12 horas semanales en la jornada habitual para aquellos trabajadores que acepten el sistema. Esta flexibilidad será compensada mediante un plus de 3.500 pesetas mensuales en doce pagas. Queda excluido de este sistema el personal que percibe cualquier tipo de indemnización en compensación por régimen de jornada o turnos.

Con independencia de lo establecido en este capítulo en materia de Jornadas y Turnos, al personal del Aeropuerto de Ibiza afectado por la Sentencia de la Magistratura del Trabajo número 2 de Palma de Mallorca

de fecha 2 de julio de 1979, se le aplicará la misma en sus propios términos, en tanto permanezca en la misma situación y se den las circunstancias que lo originaron.

Programación de jornada para el personal sujeto a turnos

Artículo 95.

En los Centros de Trabajo de ocho horas de jornada diaria, con 1.720 horas anuales para el año 2001 y 1.712 horas a partir del 1 de enero de 2002, la Dirección programará anualmente y por temporada noventa y nueve días libres para el año 2001 y cien días libres a partir del 1 de enero de 2002, que incluyen los descansos semanales, veintidós días libres festivos y hasta cinco días adicionales (para Aeropuertos).

En los Centros de Trabajo de ocho horas de jornada diaria con jornada consolidada a 31 de diciembre de 1979, sin perjuicio de la aplicación del criterio de la Comisión Mixta sobre coincidencia de día festivo con primer día de descanso semanal, la Dirección programará anualmente y por temporada ciento cuatro días libres que incluyen los descansos semanales, once días libres festivos y hasta cinco días adicionales (para Aeropuertos). El resto de los días no contemplados anteriormente, se programarán por parte de los trabajadores según el sistema establecido, con un máximo del 4,33 por 100 de los días libres festivos.

Este porcentaje referido anteriormente será de aplicación durante tres meses naturales al año, a determinar por la Dirección, o cuatro meses naturales consecutivos también durante el año a determinar igualmente por la Dirección, en cada uno de los Centros de Trabajo de los aeropuertos.

La programación definitiva se realizará en función de las cargas de trabajo al menos quince días antes al mes natural en que deba tener efecto.

De esta programación resulta un déficit —para Aeropuertos— favorable a la Compañía de 40 horas de trabajo efectivo, para alcanzar el cómputo de horas anuales correspondientes.

La corrección de dicho déficit se realizará, en cualquier caso, antes de finalizar el año natural correspondiente y será programado por la Dirección en dos modalidades:

a) Ocho horas del déficit favorable a la Compañía, se utilizarán en prolongaciones obligatorias de jornada de los días programados como de trabajo efectivo hasta un máximo de 9 horas diarias de jornada. Dichas prolongaciones se efectuarán por períodos mínimos de una hora, conforme a los criterios establecidos en el artículo 97.

b) Las treinta y dos horas restantes, por desprogramación de día o días de descanso. Esta desprogramación tendrá las siguientes limitaciones:

No se desprogramará de días de las vacaciones anuales correspondientes.

En los centros de trabajo correspondientes a los Aeropuertos de 8 horas de jornada diaria con jornada consolidada a 31 de diciembre de 1979, no se desprogramará de los diez días libres festivos programados por los trabajadores.

En los Aeropuertos de ocho horas de jornada diaria y 1.720 horas para el año 2001 y 1.712 horas anuales a partir del 1 de enero de 2002, cuando los días programados como descanso sean de 2 o más días consecutivos, se podrá desprogramar el primero o el último, siempre que no sea domingo.

Se respetará el contenido del artículo 113 del XV Convenio Colectivo.

Artículo 96.

Cuando se efectúe la desprogramación de día o días, la realización de ésta se llevará a cabo en un máximo de 4 jornadas continuadas con un mínimo de 5 horas y un máximo de 9 horas; en los casos de no coincidencia en alguno de los horarios con el transporte colectivo de la Compañía, se abonará el importe del transporte establecido en el artículo 107 para tal concepto de transporte.

La desprogramación de descansos, en su caso, y consiguiente nueva programación de trabajo de días, contempladas en el apartado b) del artículo anterior, se realizará de forma equitativa entre todos los trabajadores del mismo cuadrante, notificándose con quince días de antelación a la fecha en que se vaya a producir el hecho.

Artículo 97.

Para situaciones imprevistas y no conocidas con la antelación indicada de quince días, se dará la prolongación obligatoria de jornada, pudiéndose utilizar a estos efectos hasta un máximo de ocho horas del déficit que corresponda a cada trabajador, preavisando con el tiempo necesario que permita el conocimiento de la incidencia.

Jornada fraccionada

Artículo 98.

La Compañía podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio en la Dirección Comercial y en aquellas Unidades que tengan funciones de comercialización de otras Direcciones. Se excluye el personal destinado en Aeropuertos que se rige por lo dispuesto en el artículo 104.

Siempre que medie acuerdo entre los trabajadores, sus representantes y la Dirección la jornada fraccionada podrá extenderse a otras personas fuera del ámbito de aplicación del párrafo anterior, que la acepten con carácter voluntario.

Artículo 99.

El horario de estos puestos de trabajo se adaptará al comercial de cada lugar.

La jornada de trabajo será de ocho horas diarias, con los días de libranza necesarios para alcanzar cuarenta horas semanales en cómputo anual.

En los centros de trabajo donde se realice jornada fraccionada, la Dirección programará anualmente y por temporada la libranza de las 47 y 48 compensaciones de jornada (sábados u otros días) para los años 2001 y a partir del 1 de enero de 2002, respectivamente, a que se hace referencia en el artículo 94, salvo que, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se establezca otro sistema, teniendo en cuenta en cualquier caso, como principio básico, la cobertura del horario comercial establecido en el párrafo primero.

Artículo 100.

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

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

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

Los trabajadores que realicen jornada fraccionada, con interrupción de dos horas o inferior, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 139.

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

Artículo 101.

En aquellos Centros de Trabajo con jornada fraccionada obligatoria, se mantendrá permanentemente abierta una lista de personal voluntario para realizar este tipo de jornada, al objeto de que cualquier trabajador que se haya comprometido o se le hubiese fijado una jornada fraccionada y quisiera salir de la misma, pueda ser sustituido por otro trabajador de la lista de voluntarios en cualquier momento, con carácter inmediato, siempre que exista personal voluntario en la mencionada lista y pertenezcan ambos al mismo grupo laboral.

Artículo 102.

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

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

Artículo 103.

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

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

Artículo 104. *Jornada Fraccionada Aeropuertos.*

1. *Ámbito.*—La Compañía podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio a los trabajadores adscritos con carácter general a

los Centros de Trabajo de los Aeropuertos, además de a los adscritos a las áreas de atención al cliente, Servicios Aeroportuarios y Rampas. De este ámbito se exceptúa el personal adscrito a los Centros de Trabajo de los Aeropuertos de Madrid-Barajas y Barcelona.

En los Centros o áreas en que se efectúe su implantación, la misma podrá afectar como máximo a un 25% de la plantilla de cada cuadrante, por unidades, departamentos o servicios.

En el caso de que las necesidades fueran superiores a lo anteriormente establecido, será negociado con los Representantes de los Trabajadores.

La jornada fraccionada se aplicará, en su caso, en cuadrantes de temporada o períodos de la misma, sin que en ningún caso tenga la consideración de turno.

2. Cobertura.—El dimensionamiento de la jornada fraccionada se realizará bajo los siguientes criterios:

1.º Personal voluntario, que la realizará durante todo el período, percibiendo lo estipulado en el artículo 141 durante el período que efectivamente la realice.

2.º Si con el punto anterior no se alcanzara el dimensionamiento necesario, éste se efectuará con carácter obligatorio entre el personal del cuadrante de la unidad, departamento o servicio.

En este caso, esta cobertura se realizará de forma rotativa, siendo compatible con el correspondiente sistema de turnos de dicha unidad, departamento o servicio, abonándose por tanto la disponibilidad que se esté percibiendo en ese momento por el sistema de turnos al que se está sujeto, así como la parte proporcional correspondiente a la gratificación por jornada fraccionada realmente realizada.

3. Estructura:

3.1 Períodos: La jornada fraccionada se realizará en dos períodos diarios con una duración mínima de dos horas, el cómputo total de ambos períodos será el de la jornada correspondiente en cada unidad, departamento o servicio.

3.2 Interrupción: La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a 1 hora ni superior a 5.

3.3 Horarios: El horario de la jornada fraccionada estará en función de las necesidades del servicio, no pudiendo comenzar antes de las seis horas ni finalizar después de las veintitrés horas. En el supuesto de que el primer bloque de la jornada fraccionada comience entre las seis y las seis cincuenta y cinco horas, el trabajador percibirá la compensación económica adicional establecida en el último inciso del primer párrafo del artículo 107 en concepto de dieta de «madrugue», quedando sujeta la compensación por transporte a la regulación general establecida para la jornada fraccionada en los puntos 3.4 y 3.5 de este artículo.

Asimismo, cuando el personal inicie sus servicios entre las seis y las siete horas y no comience su trabajo a la última citada hora, percibirá la dieta de desayuno a razón de 258 pesetas por día trabajado.

No se podrán realizar, en ningún caso, contrataciones de F.A.C.T.P., Fijos Discontinuos o eventuales para cubrir la interrupción de la jornada fraccionada.

3.4 Transporte: Cuando alguno o algunos de los horarios establecidos para la jornada fraccionada, impidan la utilización del transporte colectivo, se abonará la cuantía establecida en el artículo 107 de este Convenio Colectivo, como compensación por transporte.

3.5 Dieta: La interrupción de la jornada fraccionada por un período igual o inferior a dos horas conllevará el abono de la dieta.

Si se diera el supuesto establecido en el punto 3.4, el trabajador podrá optar por la compensación por transporte citada o la dieta.

La interrupción de la jornada fraccionada por un período superior a dos horas conllevará el abono de 1.545 pesetas por día efectivamente trabajado en régimen de jornada fraccionada, que cubre, a tanto alzado, los conceptos de dieta y transporte.

La cantidad anteriormente citada se verá incrementada para los centros de trabajo que a continuación se citan, hasta las cuantías siguientes:

Aeropuerto Las Palmas 1.751 pesetas.

Aeropuertos Tenerife, Oviedo, Murcia 2.060 pesetas.

siempre y cuando se acredite que el lugar de residencia habitual diste más de 20 kilómetros del centro de trabajo para el caso de aeropuerto de Las Palmas y, más de 25 kilómetros para los aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo o Murcia, en caso contrario se percibirá la cantidad que con carácter general se establece en el párrafo anterior.

Jornada sujeta a turnos

Artículo 105.

En las Unidades y Servicios donde la jornada de trabajo se realice mediante turnos, las rotaciones serán semanales y obligatorias para todo

el personal que se encuentre en las mismas condiciones de trabajo. El máximo de rotaciones será de cuatro al mes.

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

Artículo 106.

Se establecen los turnos básicos contenidos en el Anexo IV del presente Convenio.

Además de los turnos básicos, la Dirección podrá fijar por temporada uno o dos turnos adicionales, que podrán ser distintos para cada Unidad, Departamento o Servicio, así como Unidades con organización diferenciada en las Zonas Industriales (Hangares, Motores, Componentes, etc). Estos turnos podrán ser distintos por cada Unidad y dentro de cada Unidad puede ser aplicable solamente a determinados colectivos homogéneos o que estén programadas sus rotaciones dentro del mismo cuadrante. A los trabajadores a los que les sea o les pueda ser aplicable uno o dos turnos adicionales se les considerará en situación de disponibilidad en la temporada en que se aplique el turno o turnos adicionales y en esta situación se incluye la posibilidad de realización de hasta dos cambios de turno, por necesidades del servicio, a cada trabajador y mes.

La Dirección cada temporada, podrá incrementar, disminuir o anular las Unidades con uno o dos turnos adicionales y correspondientes situaciones de disponibilidad.

No obstante lo anterior, la Dirección propondrá a la Comisión Mixta la aplicación de la situación de disponibilidad para los trabajadores de aquellas Unidades, Departamentos o Servicios que, aun no precisando uno o dos turnos adicionales, requieran, por necesidades de la producción, condiciones o contraprestaciones distintas o especiales de flexibilidad.

Artículo 107.

Con independencia de lo anterior se podrá establecer en aquellos Aeropuertos en que sea necesario el servicio denominado de «madrugue», cuya iniciación deberá necesariamente fijarse entre las seis y las seis cincuenta y cinco horas. Este servicio de «madrugue» se establecerá en función de las cargas de trabajo y su finalidad será atender directamente el tráfico de los Aeropuertos cuyos servicios se inician en el período de tiempo indicado. El servicio de «madrugue» será cubierto de forma equitativa y rotativa por trabajadores en situación de disponibilidad, percibiendo con independencia del plus correspondiente a esta situación, la cantidad de 955 pesetas por día trabajado en este servicio como compensación por transporte en los supuestos en que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente, percibirán la cantidad de 825 pesetas por día trabajado en este servicio como compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue».

En aquellas Unidades no sujetas a disponibilidad donde se requiera un servicio de «madrugue», se determinará por la Dirección y el Comité de Centro correspondiente los criterios y condiciones para que dicho servicio pueda ser establecido.

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

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

Esta voluntariedad, no supondrá, en ningún caso, la asignación permanente al servicio fijo de «madrugue» de ningún trabajador, que deberá rotar en los turnos establecidos.

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

Artículo 108.

Una vez fijados los horarios de los turnos básicos, por necesidades de ajuste en la programación de vuelos durante la temporada, se podrán variar los mismos dentro de la franja horaria de los respectivos turnos básicos contemplados en el Anexo IV, negociándose a nivel local y ratificando su aprobación por la Comisión Mixta.

Para los Aeropuertos de Arrecife, Bilbao, Fuerteventura, Tenerife Norte, Santa Cruz de la Palma, Oviedo, Melilla, Gerona, Ibiza, Almería, Vitoria y Zaragoza, en función del horario de apertura o cierre, la Compañía podrá establecer las modificaciones contempladas en el párrafo anterior.

Artículo 109.

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

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

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

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

A los únicos efectos de cambios de turno, el servicio de madrugue se tendrá en cuenta, para el cómputo del número de cambios, a excepción del pase del servicio de madrugue al turno B o viceversa.

Artículo 110.

Se podrá implantar la figura del «corretornos», en colectivos homogéneos de hasta 8 trabajadores y siempre con la aprobación previa de la Comisión Mixta.

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

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

En los colectivos en que se implante el «corretornos», no serán de aplicación los cambios de turno de que se habla en el artículo anterior.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la desaparición de la figura del «corretornos» en los colectivos anteriores indicados.

Artículo 111.

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

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

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

Artículo 112.

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

Artículo 113.

El descanso semanal será obligatorio.

Se librarán, como mínimo, un domingo por cada 4 trabajados. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza.

Artículo 114.

En los turnos de trabajo de ocho horas que empiecen entre las nueve y las trece veintinueve horas y los iniciados entre las dieciocho y las veinte veintinueve horas, inclusive, se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena.

Los trabajadores que realicen el turno de veinte treinta a tres treinta horas, en función de la Disposición Transitoria Segunda, tendrán derecho a media hora, como tiempo de refrigerio, que se utilizará en función de las necesidades del servicio. Este tiempo sustituye al tiempo de cena, pero se seguirá devengando la dieta de cena.

Artículo 115.

El número de turnos necesarios se fijará por temporada y no serán superiores a los establecidos como básicos en el Anexo IV del XV Convenio Colectivo, independientemente del servicio madrugue y dos turnos adicionales.

Los horarios y el número de los turnos básicos se establecerán por la Dirección para cada temporada.

La hora de entrada de cada turno básico será definida por la Dirección de la Compañía por temporada para cada Centro de Trabajo, y con los márgenes establecidos en el Anexo IV, sin que las variaciones que se produzcan en las horas de entrada de cada turno puedan considerarse modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los turnos, a excepción de los básicos, en su número y horario se establecerán por Unidad o Departamento.

El dimensionamiento de los turnos establecidos se programará para toda la temporada y con 15 días de antelación al inicio de la misma. Con el fin de realizar, en su caso, la necesaria corrección derivada de las variaciones en la programación de los vuelos, la programación definitiva de los turnos se efectuará con 15 días de antelación al inicio de cada mes correspondiente. En el caso de que dicha programación definitiva implicara cambios de turnos, dichos cambios computarán a los efectos establecidos en el párrafo primero del artículo 109.

Jornada especial

Artículo 116.

En aquellos aeropuertos con una media semanal de ocho movimientos al día ó en aquellos en los que se den 2 ó más períodos punta muy ajustados a lo largo del día y que supongan un tráfico fluctuante de al menos el 50 por 100 entre los momentos de máxima y mínima actividad, se podrá implantar la jornada especial.

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

Dicha jornada especial será de aplicación a trabajadores contratados a cuarenta horas semanales, estableciendo las siguientes prioridades:

Eventuales y fijos discontinuos posteriores a abril 1986 (aceptación obligatoria).

Fijos discontinuos anteriores a abril de 1986 y fijos de actividad continuada (aceptación voluntaria).

Los trabajadores afectados por esta jornada no podrán superar el 25 por 100 de la plantilla total del Centro de Trabajo.

Esta jornada especial será aplicable además de los aeropuertos con una media semanal de 8 movimientos/día a los siguientes:

Arrecife.
Alicante.
Bilbao.
Fuerteventura.
Santiago de Compostela.
Tenerife Norte.
Girona (sólo en verano).
Ibiza.
Almería.
Vitoria.
Zaragoza.

En los Aeropuertos citados anteriormente y no afectados por una media semanal de 8 movimientos al día, en los que la Compañía implante dicha jornada especial, se compromete a que las contrataciones a tiempo parcial que puedan efectuarse en los mismos, tengan una duración mínima de 20 horas semanales.

Los efectos económicos y normativos serán los que se regulan en los artículos 118 y 119 del presente Convenio.

Artículo 117.

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

Artículo 118.

La jornada especial podrá realizarse, bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a 5 horas, en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25 por 100, o bien mediante turnos discontinuos de no más de 9 horas y no menos de 5 horas diarias. En este caso la gratificación será de un 20 por 100 del sueldo base, antigüedad y prima de productividad, en 14 pagas.

Para los aeropuertos contemplados en el artículo 116 del presente Convenio Colectivo, la Dirección podrá optar, en su caso, en función de las necesidades del servicio y la carga de trabajo, por la Jornada Especial en la modalidad de Fraccionada ó por la Jornada Fraccionada de Aeropuertos, siendo compatible en ambos casos con la Jornada Especial en la modalidad de turnos discontinuos.

No obstante, cuando según el párrafo anterior, se implante Jornada Fraccionada de Aeropuertos y esta la realicen trabajadores que durante 1.992 y/o 1.993 hubieran realizado la Jornada Especial en su modalidad de Fraccionada, dichos trabajadores mantendrán «ad personam» las percepciones correspondientes a la Jornada Especial en su modalidad de Fraccionada, durante y por el tiempo que efectivamente realicen aquella.

Artículo 119.

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

Artículo 120.

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

Artículo 121. *Jornada irregular.*

1. Definición.—En base a lo estipulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular, aquella en la que el trabajador realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en Convenio Colectivo para los trabajadores a tiempo completo (1.720 y 1.712 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2001 y a partir del 1 de enero de 2001, respectivamente). Todo ello de forma tal que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los límites y condiciones que se establecen a lo largo del presente artículo.

2. Implantación.—A petición de la compañía, en el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo, se negociará por Direcciones a nivel de Unidad o Aeropuertos la implantación con carácter obligatorio de la Jornada Irregular. Dichos acuerdos se incorporarán al Anexo VII, como texto integrante del Convenio Colectivo.

El régimen de trabajo y descanso, así como los distintos destinos donde se podrá implantar la Jornada Irregular con carácter obligatorio, se establecen en el Anexo VII.

La jornada irregular podrá coexistir con cualquier otro tipo de jornada (Turnos, Fraccionada, Jornada normal, etc.) que se realice en las distintas Direcciones, Aeropuertos, Unidades, Departamentos o Servicios en las que se implante dicha jornada. El pase de jornada irregular a cualquier otro tipo de jornada establecido en Convenio Colectivo, en estos destinos, no supondrá, en ningún caso, modificación sustancial de las condiciones de

trabajo, percibiendo el trabajador las contraprestaciones económicas que se deriven en función de la jornada que realice en cada momento. La reincorporación nuevamente del trabajador a jornada irregular, no supondrá, asimismo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Este tipo de jornada irregular sólo será de aplicación de forma obligatoria a los trabajadores que firmen contrato fijo a tiempo completo con posterioridad a 31 de diciembre de 1999 en los destinos donde esta jornada esté implantada o se implante, por consiguiente los trabajadores con contrato fijo a tiempo completo firmado con anterioridad a 31 de diciembre de 1999, no estarán afectados por la jornada irregular, salvo petición expresa de los mismos, en cuyo caso, se regirán por lo dispuesto en el presente apartado.

El número máximo de trabajadores fijos en Jornada Irregular no podrá ser superior a 1.500 en toda la Compañía, quedando la Comisión para el Seguimiento del Empleo facultada para incrementar dicho número.

3. Jornada.—La Dirección programará, anualmente y por temporada, un mínimo de setenta y setenta y ocho días libres y hasta un máximo de noventa y nueve días libres que incluyen los descansos semanales, más veintidós festivos. En consecuencia, los días de actividad serán los que se establezcan en el anexo VII para cada una de las Direcciones a nivel de Unidad o Aeropuertos. En aquellos aeropuertos sujetos a estacionalidad o con jornada especial la Dirección podrá acumular los días libres y la libranza de festivos en la temporada de baja actividad de cada aeropuerto, respetando en cualquier caso el descanso mínimo semanal previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada diaria podrá tener una duración máxima de hasta nueve horas y una duración mínima de 5 horas, respetándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

No tendrá la consideración de turno, la coincidencia del horario irregular con algunos de los turnos básicos o adicionales que estén establecidos o se puedan establecer en cada centro de trabajo.

En base a todo lo anterior, la programación deberá, en cualquier caso, garantizar la realización de las horas de trabajo efectivas anuales establecidas en Convenio Colectivo.

A efectos del cómputo de jornada será de aplicación lo establecido en el artículo 86 y en el primer párrafo del artículo 114.

La jornada diaria del personal con jornada irregular, se podrá realizar en uno o dos períodos horarios.

En consecuencia, la Compañía podrá implantar con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas, la realización de ésta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a una hora, ni superior a cinco. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio. Los períodos horarios solo se podrán realizar entre las seis y las veintitrés horas. El trabajador que realice la jornada irregular en dos períodos horarios no podrá realizar horas extraordinarias durante la interrupción de los dos períodos horarios.

Igualmente, no se podrán contratar, fijos de actividad continuada a tiempo parcial, fijos discontinuos o eventuales para cubrir la interrupción de los períodos horarios.

La Compañía programará los horarios mensuales con 15 días de antelación.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, la Empresa podrá variar el horario y/o la jornada establecido, con un preaviso de una semana, hasta un máximo de tres cambios al mes, sin que ello implique en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se define como un cambio, las modificaciones de horarios y/o jornadas que se produzcan en una semana natural, se modifique un solo día o varios de dicha semana natural.

Adicionalmente, y sin que compute en el número de cambios mensuales, podrán modificarse, igualmente, los horarios y/o jornadas, con un preaviso de 48 horas salvo circunstancias excepcionales, si se dieran incidencias imprevistas.

Se librárá un mínimo de 11 domingos anuales, de los cuales tres lo serán en temporada de verano. No obstante, atendiendo a las condiciones de trabajo, se podrá incrementar ésta libranza. En el Anexo VII se establecerá la secuencia de libranzas de domingos de los destinos donde se implante la jornada irregular.

En aquellos Centros donde exista transporte colectivo y la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la Empresa, no pudiéndose hacer uso, consecuentemente, de las líneas establecidas por la misma, el trabajador percibirá como compensación por gasto de transporte la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos, respetando en todo caso los acuerdos locales en esta materia.

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

4. **Retribuciones.**—Con independencia del número de horas semanales o mensuales que realice el trabajador acogido a este tipo de jornada, y dado que en cómputo anual realizará la totalidad de la jornada establecida en Convenio Colectivo, percibirá, en su caso, las retribuciones mensuales establecidas en el capítulo IX como si la prestación de servicios se realizara a tiempo completo.

En el supuesto de realización efectiva de dos períodos horarios, la Compañía abonará por cada día en que el trabajador efectivamente los realice, la cantidad de 1.123 ptas./día, que incluye la parte proporcional del abono del descanso semanal así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, correspondiente a este concepto. Dado que esta cantidad cubre la realización de dos períodos horarios es incompatible con el plus de jornada fraccionada. Asimismo, cuando la realización de los períodos horarios impidan la utilización del transporte colectivo en Aeropuertos y Zonas Industriales percibirán la cuantía establecida en el art. 107 como compensación por transporte.

Los trabajadores que realicen dos períodos horarios cuya interrupción sea igual o inferior a dos horas, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el art. 139. En el caso de que concurra la compensación por transporte y la dieta, el trabajador podrá optar por uno u otra.

Exclusivamente, para el personal destinado en los Centros de Trabajo de los Aeropuertos, que realicen dos períodos horarios en los que la interrupción de los mismos sea superior a dos horas, el trabajador percibirá la cantidad de 1.545 ptas. por día efectivamente trabajado, que cubre a tanto alzado los conceptos de dieta y transporte. La cantidad anteriormente citada se verá incrementada a 1.751 ptas. para el Aeropuerto de Las Palmas y a 2.060 ptas. para los Aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo y Murcia, siempre y cuando se acredite que el lugar de residencia habitual diste más de 20 kms. del Centro de Trabajo para el caso del Aeropuerto de Las Palmas y, más de 25 kms. para los Aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo o Murcia. En caso contrario, se percibirá la cantidad de 1.545 ptas. que con carácter general se establece en este párrafo.

Si el trabajador realiza un solo período horario y éste comienza entre las 06,00 y las 06,55 horas, percibirá la cantidad de 955 ptas. por día trabajado en ese horario como compensación por transporte en los supuestos en los que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente percibirá la cantidad de 825 ptas. por día trabajado en este período como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugue, establecida en el art. 107 del Convenio Colectivo.

En el caso de que la jornada diaria del trabajador se efectúe en dos períodos horarios y uno de ellos comience entre las 06,00 y las 06,55 horas, percibirá, además de lo que en cada caso corresponda según lo establecido en este artículo, la cantidad de 825 ptas. por día trabajado en este horario como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugue.

5. **Plus de jornada irregular.**—Dadas las cesiones que realizan los trabajadores sujetos a la jornada irregular en materia de días de actividad y horario irregular, percibirán por una clave específica en nómina la cantidad de 20.719 pesetas mensuales en 12 pagas y la cantidad de 825 pesetas por día de trabajo efectivo, en concepto de plus de jornada irregular.

Dado que los horarios no tienen la consideración de turno, este Plus (20.719 pesetas/mes y 825 pesetas por día efectivo) es incompatible con el Plus de Turnicidad o Disponibilidad, y cubre, a tanto alzado, la realización de dicha jornada irregular así como dietas de comida, cena o desayuno, por lo que no se generará devengo alguno por estos conceptos.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará la citada cantidad de 20.719 pesetas, en el primer mes que se produzca la baja y así mismo, en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

6. **Vacaciones.**—Será de aplicación en todos sus términos el capítulo X, a excepción del porcentaje establecido en el artículo 165 que se reflejará para cada Dirección y/o Aeropuerto en el anexo VII, el cual se aplicará por Unidad y/o cuadrante.

CAPÍTULO VII

Horas extraordinarias

Artículo 122.

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de cuarenta horas en cómputo anual, que

serán retribuidas aplicando sobre el salario hora/base el recargo único del 75 por 100.

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

Artículo 123.

Dado el carácter de servicio público de la Compañía, y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Dirección podrá solicitar del mismo la realización de tales horas cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad, las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal:

Atención a mercancías perecederas.

Avería de instalaciones.

Caída de ordenadores.

Corte de suministro de energía eléctrica.

Atención a las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.

Acumulaciones de tráfico, producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.

Avería de aviones.

Cierre de Ejercicio en aquellas Unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.

En ninguno de los casos especificados podrá solicitarse la obligatoriedad de realizar horas por necesidades perentorias si la incidencia puede ser absorbida por los trabajadores del turno siguiente.

Artículo 124.

Las horas realizadas por necesidades perentorias citadas en el artículo anterior, se compensarán en metálico al 250 por 100 sobre el salario hora base o se librarán en la misma proporción a elección del trabajador. En este último caso, siendo su disfrute dentro de los dos meses siguientes a su realización, el trabajador deberá ponerse de acuerdo con el mando sobre el período de disfrute, con el fin de no perjudicar las necesidades de la Unidad afectada.

La realización de estas horas deberá tener un seguimiento exhaustivo, dando conocimiento exacto a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 125.

A nivel local, un Representante de la Dirección y un Representante de los Trabajadores coordinarán las acciones con la Comisión Mixta en materia de horas extraordinarias y perentorias. Con el fin de que ésta pueda alcanzar sus objetivos, tendrá facultades para solicitar y obtener toda la documentación, relativa a horas extraordinarias y perentorias que considere oportuna.

Artículo 126.

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

Nivel	Salario hora/base — Pesetas	Incremento — Pesetas
1	307,26	20,18
2	310,85	20,44
3	321,74	21,68
4	345,21	22,77
5	366,91	24,38
6	401,24	27,10
7	424,71	28,82
8	455,48	30,98
9	484,38	33,19
10	507,89	35,14

Nivel	Salario hora/base - Pesetas	Incremento - Pesetas
11	540,41	37,50
12	572,95	39,93
13	627,17	43,83
14	692,26	48,36
15	741,05	52,25
16	769,98	54,75
17	835,06	59,28
18	853,12	60,73
19	921,79	66,17
20	992,26	71,41
21	1.010,36	72,76
22	1.056,33	76,45
23	1.106,16	80,15
24	1.151,33	83,77

El salario 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:

Para el año 2001

$$\frac{G \times 14}{1.720}$$

Para el año 2002

$$\frac{G \times 14}{1.712}$$

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

CAPÍTULO VIII

Trabajos extraordinarios

Artículo 127.

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

- El Jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.
- La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche.
- Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas, y, además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.
- Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.
- Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:

Abono de un incentivo del 150 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada, se tendrá derecho además a las correspondientes dietas.

Cuando el desplazamiento dura más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de la Base, y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

Artículo 128.

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

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 129.

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

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

Artículo 130.

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

a) Retribuciones fijas:

- Sueldo Base.
- Prima de Productividad.
- Pagas Extraordinarias.

a) Otras percepciones económicas:

- Complemento Transitorio.
- Premio de Antigüedad.
- Protección a la Familia.
- Gratificación por comidas.
- Gratificación por conocimientos de Taquigrafía o Estenotipia e Idiomas.
- Indemnización por residencia.
- Gratificación por Fraccionamiento de Jornada.
- Gratificación por Jornada Especial.
- Plus de Turnicidad.
- Plus de Disponibilidad.
- Gratificación por Trabajos Nocturnos.
- Gratificación Cierre de Ejercicio.
- Primas de Vuelo.
- Dietas.
- Diferencia Régimen Complementario y Plus Función.
- Plus de Peligrosidad y Toxicidad.
- Plus de Sala Blanca.
- Incentivos.
- Plus de Distancia
- Plus de Festividad.
- Plus de Flexibilidad.
- Plus de Asistencia.
- Plus de Función.
- Plus de Area.
- Plus Mantenimiento en Línea.
- Plus de Especialidad.
- Plus Salida de Aviones.
- Plus Trabajos Comunes.
- Plus Adicional.
- Plus Jornada Irregular

Artículo 131.

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

Artículo 132.

Con efectividad del 29 de julio de 1997, al personal de nuevo ingreso, sea cual fuere el tipo de contrato laboral que ostente, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo.

La experiencia y aplicación práctica en el seno de la Empresa, es pues, un factor diferencial concreto respecto al personal que viene desarrollando tales habilidades técnicas en la Empresa.

En base a lo anterior, para el personal de nuevo ingreso que no haya tenido relación contractual con la Compañía, con anterioridad a la fecha anteriormente citada, en el grupo laboral para el que se le contrata, se aplicará el siguiente sistema salarial y de progresión:

Durante el primer año de trabajo, percibirá el 90 por 100 de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca.

Durante el segundo año de trabajo, percibirá el 95 por 100 de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca.

Durante el periodo de estos dos años, no les será de aplicación los tiempos de progresión establecidos en el Capítulo V del vigente Convenio Colectivo.

Transcurridos estos dos años de trabajo, accederán al nivel de entrada de su grupo laboral, rigiéndose a partir de ese momento por las disposiciones que sobre progresión están establecidas en Convenio Colectivo.

A estos efectos, no computarán los períodos de no actividad.

Durante los dos primeros años a que se refiere este artículo, el salario hora/base se verá modificado en los mismos porcentajes.

Todos los ingresos en los distintos grupos laborales se efectuarán por esta modalidad. No obstante lo anterior, la Compañía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 52, podrá realizar el ingreso en la misma por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral.

No obstante lo anterior, en los supuestos de cambio de Grupo laboral o novaciones contractuales, si el trabajador en su grupo laboral de procedencia hubiere superado, total o parcialmente los dos años sujetos al sistema salarial y de progresión anteriormente citado, o no le será de aplicación nuevamente o solo se le aplicará el resto que le falte hasta completar los dos años.

Artículo 133.

Los trabajadores, cuando realicen trabajos que den lugar a la percepción de alguno de los «Pluses» que giran sobre el salario hora/base, se le abonará el porcentaje correspondiente establecido en el Convenio Colectivo, calculado sobre el salario hora/base de su categoría y Nivel de Progresión sin que, en ningún caso, pueda ser superior la cuantía a la correspondiente al:

4. Grupo Superior de Gestores y Técnicos:

- a) Grado C y B: Nivel 16.
- b) Grado A: Nivel 23.

5. Técnicos Proceso de Datos:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión:
Nivel 8.

- b) Categoría de Mando:

Nivel 12.

6. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión:
Nivel 7.

- b) Categoría de Mando:

Nivel 11.

7. Técnicos Mantenimiento Aeronaves, Administrativos, Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra y Técnicos Mantenimiento Instalaciones:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión:
Nivel 7.

- b) Categoría de Mando:

Nivel 13.

8. Servicios Auxiliares:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión:
Nivel 4.

- b) Categoría de Mando:

Nivel 7.

Alcanzadas las cuantías máximas indicadas correspondientes a los niveles citados, el valor del salario hora/base no supondrá modificación por cualquier tipo de progresión a niveles superiores dentro de la categoría o grado para G.S.G.T. En el caso de promoción a la categoría de mando o al Grado A para G.S.G.T, el valor del salario hora/base se abonará de acuerdo con lo establecido para esta categoría o grado.

Los trabajadores que con anterioridad a las fechas que a continuación se indican para cada colectivo, que hubiesen alcanzado el valor de los conceptos retributivos antes citados o nivel superior a los topes anteriores,

mantendrán «ad personam» dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento:

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronaves: 19 de octubre de 1992.
Administrativos y Servicios Auxiliares: 2 de junio de 1993.
Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra: 21 de julio de 1993.
T.M.I. y TEMSIT: 1 de febrero de 1997.
G.S.G.T y Técnicos Proceso de Datos: 1 de agosto de 1997.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1.02.97. Los Especialistas de Artes Gráficas reconvertidos al colectivo de Administrativos será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Delineantes y Medios Audiovisuales, que se reconvirtan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente.

Artículo 134.

Los trabajadores, cuando realicen trabajos que den lugar a la percepción de alguno de los «Pluses» que se calculan en función de su Sueldo Base correspondiente, percibirá el porcentaje establecido en el Convenio Colectivo, e incremento por trienio, si procede, sin que en ningún caso, pueda ser superior su cuantía a la correspondiente al:

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos:

- a) Grado C y B: Nivel 16.
- b) Grado A: Nivel 23.

2. Técnicos Proceso de Datos:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 8.
- b) Categoría de Mando: Nivel 12.

3. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
- b) Categoría de Mando: Nivel 11.

4. Técnicos Mantenimiento Aeronaves, Administrativos, Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra y Técnicos Mantenimiento Instalaciones:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
- b) Categoría de Mando: Nivel 13.

5. Servicios Auxiliares:

- a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.
- b) Categoría de Mando: Nivel 7.

Alcanzadas las cuantías máximas correspondientes a los niveles citados, el valor de cada Plus no supondrá modificación por cualquier tipo de progresión a niveles superiores dentro de la categoría o grado para G.S.G.T. En el caso de promoción a la categoría de mando o al Grado A para G.S.G.T, el valor de cada Plus se abonará de acuerdo con lo establecido para esta categoría o grado.

Los trabajadores que con anterioridad a las fechas que a continuación se indican para cada colectivo, que hubiesen alcanzado el valor de los conceptos retributivos antes citados o nivel superior a los topes anteriores, mantendrán «ad personam» dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento:

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronaves: 19 de octubre de 1992.
Administrativos y Servicios Auxiliares: 2 de junio de 1993.
Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra: 21 de julio de 1993.
T.M.I. y TEMSIT: 1 de febrero de 1997.
G.S.G.T y Técnicos Proceso de Datos: 1 de agosto de 1997.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997. Los Especialistas de Artes Gráficas reconvertidos al colectivo de Administrativos será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Delineantes y Medios Audiovisuales, que se reconvirtan a otro grupo laboral, la

efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente.

Artículo 135. *Prima de productividad.*

El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad que se perciba según lo fijado en este Convenio.

Artículo 136. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 137. *Complemento transitorio.*

El personal afectado por este Convenio continuará percibiendo el Complemento Transitorio, en la cuantía que para cada nivel se señala en la Tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 138. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores, percibirán en concepto de complemento de antigüedad un 7,5 por 100 del sueldo base correspondiente a su categoría o Nivel de Progresión que figura en la Tabla Salarial vigente en cada momento, por cada 3 años de servicio efectivo en la Empresa sin que, en ningún caso pueda ser superior la cuantía de cada trienio a la correspondiente al:

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos:
 - a) Grados C y B: Nivel 16.
 - b) Grado A: Nivel 23.
2. Técnicos Proceso de Datos:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 8.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 12.
3. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 11.
4. Técnicos Mantenimiento Aeronaves, Administrativos, Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra y Técnicos Mantenimiento Instalaciones:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
5. Servicios Auxiliares:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 7.

Por tanto, alcanzada la cuantía máxima correspondiente a los niveles citados (anexo V), cualquier progresión posterior, dentro de su categoría, no supondrá incremento alguno del valor del trienio.

En el supuesto de Promoción a la categoría de Mando o al Grado A para el colectivo de G.S.G.T, los trienios alcanzados en su categoría o Grado de procedencia se seguirán abonando por el nivel que lo vinieran percibiendo, de tal forma que, solamente los trienios que cumplan en su nueva categoría se abonarán con el porcentaje y limitación establecidos para la nueva categoría alcanzada.

Por todo lo anterior, las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en el anexo V, para cada colectivo y que en cada momento se corresponderán con el 7,5 por 100 del sueldo base de la categoría y nivel de progresión ostentado, sin que en ningún caso la cuantía de cada trienio pueda ser superior a la correspondiente a:

Ejecución/Supervisión:

Nivel 7:

T.M.A.

Administrativos.

T.M.E.T.

T.M.I.

TEMSIT.

Nivel 8: Técnicos Proceso de Datos.

Nivel 4: Servicios Auxiliares.

Categoría de Mando:

Nivel 13:

T.M.A.

Administrativos.

M.E.T.

T.M.I.

Nivel 11: TEMSIT.

Nivel 7:

Servicios Auxiliares.

Grupo Superior de Gestores y Técnicos.

Nivel 16: Grados C y B.

Nivel 23: Grado A.

Los trabajadores que con anterioridad a las fechas que a continuación se indican para cada colectivo, que hubiesen alcanzado el valor de los conceptos retributivos antes citados o nivel superior a los topes anteriores, mantendrán «ad personam» dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento:

Anterior a:

Técnicos de Mantenimiento Aeronaves: 19 de octubre de 1992.

Administrativos y Servicios Auxiliares: 2 de junio de 1993.

Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra: 21 de julio de 1993.

T.M.I. y TEMSIT: 1 de febrero de 1997.

G.S.G.T y Técnicos Proceso de Datos: 1 de agosto de 1997.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997. Los Especialistas de Artes Gráficas reconvertidos al colectivo de Administrativos será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Delineantes y Medios Audiovisuales, que se reconvirtan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente.

El resto del personal afectado por este Convenio 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.

En cualquier caso y para todos los colectivos el número máximo de trienios con derecho a la percepción del premio de antigüedad no será superior a 12 trienios.

Artículo 139.

La compañía abonará el desayuno, el almuerzo o la cena al personal que, por necesidades del servicio, tenga que realizarla fuera de su domicilio, distinguiendo las siguientes situaciones:

- a) Personal con jornada sujeta a turnos:

El personal con jornada sujeta a turnos percibirá las cuantías y por los conceptos y turnos que a continuación se indican:

Turno A): Devengará la dieta de desayuno por importe de 258 pesetas por día efectivamente trabajado en este turno.

Turno B): Devengará la dieta de almuerzo por importe de 825 pesetas por día efectivamente trabajado en este turno.

Turno C): Devengará la dieta de cena por importe de 825 pesetas por día efectivamente trabajado en este turno.

Turno D): Devengará la dieta de cena por importe de 825 pesetas por día efectivamente trabajado en este turno.

Turnos adicionales: El turno adicional que finalice entre las siete y las diez horas devengará la cantidad de 258 pesetas por día efectivamente trabajado en este turno en concepto de dieta de desayuno. El resto de los turnos adicionales devengarán la cantidad de 825 pesetas por día efectivamente trabajado en estos turnos, en concepto de dieta de almuerzo o cena.

b) Personal con jornada no sujeta a turnos: Para el personal con jornada que no esté sujeta a turnos, la Compañía abonará la dieta correspondiente si, por necesidades del servicio, tuviera que prolongar su jornada laboral, excluyéndose de dicha percepción los que tengan jornada flexible y prolonguen la misma para alcanzar el cómputo de la jornada establecida.

En los casos de prolongación de jornada que conlleve la necesidad efectiva de realización de comida, y no se haya generado la percepción de la misma por cualquier otro concepto, la Dirección de la Empresa podrá sustituir el pago de la dieta mediante conciertos con establecimientos dedicados a este fin, cuando ello fuera posible y por un precio razonable, de forma que el trabajador pueda realizar la comida sin desembolso por su parte, o bien, abonará al trabajador la cantidad de 825 pesetas por almuerzo o cena y 258 pesetas en concepto de desayuno.

Artículo 140. *Indemnización por residencia.*

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

Palma de Mallorca, Ibiza y Mahón: 15 por 100.
 Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas y la Gomera: 25 por 100.
 Santa Cruz de la Palma y Arrecife: 35 por 100.
 Fuerteventura, Melilla y Valverde (Hierro): 50 por 100.

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

Artículo 141. *Gratificación por fraccionamiento de jornada.*

En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, el trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 25.098 pesetas mensuales, en 14 pagas, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apéndice parte I en la disposición transitoria decimosexta:

Apartado II, punto K), Administrativos.
 Apartado III, punto N), Servicios Auxiliares.
 Apartado V, punto G), G.S.G.T.
 Apartado VI, punto A), Técnicos proceso de Datos.
 Apartado VII, punto G), T.M.I.
 Apartado VIII, punto B), TEMSIT.

Artículo 142. *Plus turnicidad.*

En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de Plus de Turnicidad las siguientes cantidades, excluyendo a los trabajadores que estén en situación de disponibilidad que se regula en el artículo 106.

	Pesetas/Mes
Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes, con una sola semana en uno de ellos	4.024
Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes	10.736
Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes	13.417
Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes	16.096

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

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

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

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

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

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

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

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

En los días de libranza del artículo 94, se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

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

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

Artículo 143. *Plus Disponibilidad.*

Los trabajadores que estén sujetos a cuatro turnos en jornada de 8 horas y se implanten uno o dos turnos adicionales, así como los que estén sujetos a tres turnos y se implanten dos adicionales, que dan lugar a la situación de disponibilidad, percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 20.719 pesetas mensuales en concepto de Plus de Disponibilidad.

Los trabajadores que estén sujetos a tres turnos en jornada de ocho horas y se implante un turno adicional así como los que estén sujetos a dos turnos y se implanten dos adicionales, que dan lugar a la situación de disponibilidad, percibirán todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 17.894 pesetas mensuales en concepto de Plus de Disponibilidad.

En los Aeropuertos, Unidades, Departamentos o Servicios que utilicen solamente dos de los turnos básicos y se implante un turno adicional no contenido en los básicos publicados, los trabajadores afectados por los mismos percibirán, durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación, la cantidad de 16.009 pesetas mensuales en concepto de Plus de Disponibilidad.

El plus de Disponibilidad que se establece en este artículo sustituye al Plus de Turnicidad del artículo 142 para trabajadores sujetos a turnos en situación de Disponibilidad.

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

El Plus de Disponibilidad incluye dos cambios de turno por trabajador y mes.

La implantación de los turnos reflejados en el anexo IV, en si misma, no conllevará variación en el grado de disponibilidad que actualmente se percibe.

Artículo 144.

Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio un cambio de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 942 pesetas por este cambio.

Cuando un trabajador que no esté en situación de Disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio dos cambios de turno, percibirá en el mes en que se produzca, la cantidad de 1.884 pesetas por estos dos cambios.

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

Artículo 145. *Plus Nocturnidad.*

El personal que trabaje alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo noc-

turno, equivalente al 40 por 100 del salario hora/base establecido en el artículo 126, incrementado en el 86,45 por 100 en función de las horas trabajadas en ese período. Este suplemento es totalmente independiente y por tanto compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

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

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

Artículo 146. *Gratificación Cierre de Ejercicio.*

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

Esta gratificación se hará efectiva el mes de abril.

Artículo 147. *Incentivos G.S.G.T.*

Se mantiene el régimen de incentivos del Grupo Superior de Gestores y Técnicos conforme a la regulación contenida en el anexo III.

Artículo 148.

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

Artículo 149. *Comisión de Servicio.*

Se entiende por Comisión de Servicio el desplazamiento ordenado por la Dirección a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, a población de distinta provincia de la de su residencia habitual, para la realización de cometidos o trabajos. Dadas las actividades de IBERIA y su carácter de servicio público, los trabajadores deberán cumplir las órdenes de comisión de servicio que reciban. Toda comisión de servicio devengará la correspondiente dieta, según el Reglamento vigente y, en cuanto a las distintas situaciones que puedan producirse, se aplicará la siguiente norma:

1.º Se inicia el viaje de ida en comisión de servicio un día no laborable:

- a) Viaje de larga duración con salida anterior a las veintidós horas: Devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- b) Viaje de corta duración, o salida posterior a las veintidós horas: No se origina derecho a compensarlo con tiempo libre.

2.º Se regresa de viaje de servicio, llegando un día no laborable:

- a) Viaje de larga duración con llegada con posterioridad a las dos horas: Devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- b) Viaje de corta duración o llegada con anterioridad a las dos horas: No se origina derecho a compensación con tiempo libre.

3.º A estos efectos, se considera viaje de larga duración a aquél que no sólo se realiza en avión, sino mixto, y cuya duración desde el lugar de origen hasta el lugar de destino sea superior a tres horas, todo ello con exclusión de los transportes añadidos.

4.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre, y no se presta actividad en la localidad donde se está desplazado: Se considerará como sábado libre.

5.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre, prestando no obstante servicio en la localidad donde se está desplazado: Se acredita un día libre a disfrutar en compensación del sábado libre trabajado.

6.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene un día festivo o domingo, no prestando actividad en la localidad donde se está desplazado: Se considera como festivo realmente disfrutado.

Artículo 150. *Dietas Comisión de Servicio.*

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

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

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

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

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

3.º El nivel de dieta nacional, a que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo, de acuerdo con el sistema establecido, y el Reglamento general de Dietas aprobado en fecha 31 de diciembre de 1968, queda fijado, en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indican:

Almuerzo: 1.468 pesetas.
Cena: 1.468 pesetas.
Gastos de bolsillo: 841 pesetas.
Total: 3.777 pesetas.

A partir del 1 de junio de 2001 y hasta el 31 de diciembre de 2001 el nivel de dieta nacional queda fijado en:

Almuerzo: 1.857 pesetas.
Cena: 1.857 pesetas.
Gastos de bolsillo: 1.063 pesetas.
Total: 4.777 pesetas.

A partir del 1 de enero de 2002 el nivel de dieta nacional queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indican:

Almuerzo: 2.246 pesetas.
Cena: 2.246 pesetas.
Gastos de bolsillo: 1.285 pesetas.
Total: 5.777 pesetas.

Artículo 151. *Prima de Vuelo.*

Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 8.º de la Orden de 23 de diciembre de 1959, se consideran vuelos con misión específica a bordo, los que realiza el personal de Tierra a bordo de los aviones, con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad, en el transcurso del mismo.

La cuantía de la Prima de Vuelo para esta clase de situaciones se fija en 2.940 pesetas/hora.

Estos vuelos se clasifican en:

1. Vuelos con el 100 por 100 de la prima:
 - a) Vuelos de Prueba.
 - b) Vuelos realizados por personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
 - c) Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo.
 - d) Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tren fuera, etc.).
 - e) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

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

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

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

Artículo 152. *Plus Peligrosidad Toxicidad y Sala Blanca.*

El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un Plus consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada sueldo base de la categoría y/o nivel correspondiente, en función de los criterios que, para el abono de estos plus, ha establecido la Comisión Mixta 3/2000 de fecha 10 de mayo de 2000.

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección de Componentes de la

Dirección de Material, el personal que preste servicio en la misma percibirá su gratificación consistente en el 10 por 100 del sueldo base de la respectiva categoría y/o nivel correspondiente.

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciaran los especiales riesgos contemplados por la Unidad de Prevención Laboral y Acción Social.

Artículo 153. *Indemnización por Desplazamiento.*

Todo el personal, incluido el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, destinado en el Centro de Trabajo de la Muñoza, y el que en el futuro se incorpore a él, percibirá una indemnización por desplazamiento consistente en veinte minutos por cada día que asista al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario hora/base regulado en el artículo 126 del presente Convenio, incrementado en el 59,37 por 100.

Artículo 154. *Plus de Función.*

Para los colectivos de Administrativos, Servicios Auxiliares, Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra, TEMSIT, Técnicos Proceso de Datos y Técnicos Mantenimiento Instalaciones, se crea un Plus de Función, asociado a la categoría de Mando, siempre y cuando se ocupe uno de los puestos del catálogo que periódicamente publique la Dirección, así como a la de Ejecución/Supervisión en funciones de Supervisión, y para trabajadores que ocupen puestos de especial contenido en el caso de Administrativos.

Dicho Plus de Función se abonará en doce pagas anuales de las siguientes cuantías:

a) Categoría de Mando:

Administrativos: 16.860 pesetas.

Técnicos MET: 16.860 pesetas.

T.M.I.: 16.860 pesetas.

Técnico Proceso de Datos: 16.860 pesetas.

TEMSIT: 16.860 pesetas.

Servicios Auxiliares: 11.972 pesetas.

b) Categoría de Ejecución/Supervisión, en función de Supervisión:

Administrativos: 11.972 pesetas.

Técnicos MET: 11.972 pesetas.

T.M.I.: 11.972 pesetas.

Técnicos Proceso de Datos: 11.972 pesetas.

TEMSIT: 11.972 pesetas.

Servicios Auxiliares: 9.278 pesetas.

c) Puestos de Especial Contenido:

Administrativos: 13.099 pesetas.

Asimismo, para el colectivo de T.M.A se crea un Plus de Función asociado a la categoría de T.M.A. Jefe, así como a la de T.M.A. Ejecución/Supervisión en puestos de especial contenido o en función de Supervisión, que se abonará en 12 pagas anuales de las siguientes cuantías:

T.M.A. Jefe: 16.860 pesetas.

T.M.A. Ejecución/Supervisión en función de Supervisión: 11.972 pesetas.

T.M.A. Ejecución/Supervisión en Puestos de Especial Contenido: 13.099 pesetas.

Estos importes cubrirán, además de las funciones de Mando, Supervisión o las derivadas por cobertura de puestos de especial contenido o especial responsabilidad y cualificación de sus titulares, el pago a tanto alzado por la realización de hasta un máximo de ocho horas al mes y con el límite máximo de 70 anuales, por encima de la jornada de trabajo establecida.

La percepción del Plus de función será efectiva en tanto en cuanto el trabajador permanezca en el mismo puesto de trabajo o ejerciendo las funciones que dieron lugar a su asignación, dejando de abonarse en el momento en que se cambie de puesto de trabajo o dejen de ejercerse las funciones citadas.

Artículo 155. *Plus de Área.*

Para los colectivos de Administrativos y Servicios Auxiliares se establece un Plus de Área para todos los trabajadores, en las siguientes cuantías:

a) Administrativos:

Área de Atención al Cliente, Despacho de Aviones y Despacho de Vuelos: 13.099 pesetas.

Percibirán dicha cantidad todos los trabajadores adscritos a estas Áreas, cuya misión principal es la atención al cliente o la atención directa al avión puesto en Rampa, así como la atención directa al despacho de avión o despachos de Vuelos.

Área Administración General: 6.550 pesetas.

Percibirán dicha cantidad todos los trabajadores adscritos al resto de Unidades cuya misión principal no esté dentro del Área de Atención al Cliente, Despacho de Aviones o Despacho de Vuelos.

Los trabajadores que pertenecieran al grupo de Especialistas de Artes Gráficas y que queden encuadrados en el Área de Administración General, percibirán «ad personam» y por clave aparte, la cantidad de 2.000 pesetas como complemento al Plus de Área establecido en este artículo.

b) Servicios Auxiliares:

Área Servicios Aeroportuarios: 7.642 pesetas.

Percibirán la antedicha cantidad todos los trabajadores adscritos a este Área, cuya misión principal es la atención al cliente o la atención directa al avión puesto en Rampa, así como la atención directa al despacho del avión.

Área Servicios Generales: 3.274 pesetas.

Percibirán la antedicha cantidad todos los trabajadores adscritos al resto de Unidades, cuya misión principal no esté dentro del Área de Servicios Aeroportuarios.

Este Plus se abonará en 12 pagas.

Este Plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de su actividad profesional en el Área al que esté adscrito, por lo que no tendrá carácter consolidable.

En los supuestos de movilidad funcional temporal, la cuantía del Plus se ajustará de acuerdo con el número de días del mes en que efectivamente se realicen, conforme a la siguiente escala:

Menos de tres días al mes: No se ajusta.

De tres a siete días al mes: 50 por 100 de la diferencia.

Más de siete días al mes: 100 por 100 de la diferencia.

Artículo 156. *Plus Mantenimiento de Línea.*

Teniendo en cuenta la creciente importancia de la disponibilidad de avión y de la puntualidad, como elementos fundamentales para la atención al cliente y como factores básicos de la competitividad de la Compañía, se crea un Plus de Mantenimiento de Línea para incentivar aquellos puestos cuya actividad principal esté relacionada con:

Resolución de averías que afecten a la disponibilidad inmediata del avión que, retirado de sus servicios comerciales ha de volver de forma inmediata a los mismos, para la cumplimentación del programa de vuelos comerciales.

Atención directa al avión puesto en Rampa.

Atención directa al despacho técnico del avión.

Será aplicable exclusivamente a los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves que ocupen puestos en los que como actividad principal tengan asignados trabajos de Mantenimiento en Línea o de Inspección de Control de Calidad en Mantenimiento en Línea. Actualmente los trabajos de Mantenimiento en Línea son los que se desarrollan en los Hangares 1, 2 y 3, en las Rampas y en los Destacamentos.

Este Plus es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Se acuerda, establecer para el personal del colectivo afectado por este Plus, la cuantía de 4.366 pesetas mensuales que se abonarán en 12 pagas.

Cuando el puesto de trabajo tenga asignada la realización de estas funciones de forma no continua, atendiendo a las necesidades coyunturales o puntuales, la cuantía del plus se calculará de acuerdo con el número de días del mes en que efectivamente se realicen, conforme a la siguiente escala:

Menos de tres días al mes: No corresponde.

De tres a siete días al mes: 50 por 100.

Más de siete días al mes: 100 por 100.

La Compañía establecerá el procedimiento de control de altas y bajas en el Plus de Mantenimiento de Línea, de forma que se asegure las limitaciones impuestas a su ámbito de aplicación.

Artículo 157. *Plus de Especialidad.*

Se establece un Plus de Especialidad para los TMA que se encuadren en las siguientes Especialidades:

TMA Aviónico: 15.281 pesetas.
TMA Mecánico: 15.281 pesetas.
TMA Estructura: 12.007 pesetas.
TMA Electromecánica: 12.007 pesetas.
TMA Máquinas y Herramientas: 12.007 pesetas.
TMA Soldadura: 12.007 pesetas.
TMA Galvanotecnia: 9.824 pesetas.
TMA Materiales Plásticos y Compuestos: 9.824 pesetas.
TMA Pintura: 9.824 pesetas.

Asimismo, se establece un Plus de Especialidad para los Técnicos de MET que se encuadren en las siguientes especialidades:

Electro-Mecánica: 12.007 pesetas.
Estructuras-Carrocéricas: 12.007 pesetas.

Los Técnicos Jefes de MET que en sí mismo no tienen diferenciación de especialidades, mantendrán el Plus correspondiente a su especialidad de origen.

Para los trabajadores pertenecientes al colectivo de TEMSIT se establecen dos Especialidades con la siguiente cuantía:

Operación: 13.099 pesetas.
Instalación y Mantenimiento: 13.099 pesetas.

Para el colectivo de T.M.I. se crea la especialidad con la siguiente cuantía:

Electro-Mecánica Instalaciones: 12.007 pesetas.

Para los trabajadores pertenecientes al colectivo de Técnicos Proceso de Datos, se establece un Plus de Especialidad para todos los trabajadores en la siguiente cuantía:

Plus de Especialidad: 15.281 pesetas.

Este Plus se abonará en doce pagas.

Este Plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de su actividad profesional en este colectivo, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 158. *Plus Trabajos Comunes.*

Los trabajadores del colectivo de TMA, sea cual sea su especialidad, que de forma individual o integrado en un equipo mixto o taller autónomo, realice trabajos comunes, según se define en el Apéndice parte III apartado I del presente Convenio, percibirá la cantidad de 4.366 pesetas/mes en 12 pagas anuales.

La percepción de este plus será efectiva en tanto en cuanto el trabajador permanezca ejerciendo las funciones que dieron lugar a su asignación, dejando de abonarse cuando dejen de ejercerse las mismas.

Este plus no será aplicable a los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de Mantenimiento de Línea dado que no realizan trabajos comunes y sus funciones ya están definidas en Convenio Colectivo.

Artículo 159. *Plus de Salida de Aviones.*

Los trabajadores del colectivo de Administrativos, previa formación, que realicen esta función por designación expresa de la Empresa, según se define en el Apéndice parte III apartado II del presente Convenio, percibirán una cuantía de 4.366 pesetas/mes en 12 pagas.

La percepción de este plus será efectiva en tanto en cuanto el trabajador permanezca ejerciendo las funciones que dieron lugar a su asignación, dejando de abonarse cuando dejen de ejercerse las mismas.

Artículo 160. *Plus Adicional.*

La cantidad a abonar por este concepto se establece en 7.175 pesetas mensuales en doce pagas. Los trabajadores contratados a tiempo parcial, percibirán dicha clave en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 161.

Con efectos 1 de enero de 2001, salvo para aquellos conceptos que expresamente se haya pactado otra efectividad distinta, la tabla salarial y demás conceptos retributivos son los que figuran en el anexo I de esta parte y en los capítulos donde se establezcan los distintos abonos y que son el resultado de eliminar el efecto de la clave 104 de cada uno de los conceptos retributivos afectados por la misma al 31 de diciembre de 2000 y de incrementar los mismos en el 2,5 por 100 y en otro 0,5 por 100 por las medidas de flexibilidad/productividad e incremento salarial acordados en este Convenio.

En el caso de que el índice de precios al consumo real (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de 2001, para el año 2001, sea superior al 2,5 por 100, se efectuará una revisión de los conceptos afectados por este acuerdo para que se incrementen hasta el IPC real, con carácter retroactivo, desde 1 de enero de 2001.

Con efectos 1 de enero de 2002 se procederá a un incremento salarial del IPC previsto. En el caso de que el índice de precios al consumo real (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de 2002, para el año 2002, sea superior a dicho IPC previsto se efectuará una revisión de los conceptos afectados por este acuerdo para que se incrementen hasta el IPC real, con carácter retroactivo, desde 1 de enero de 2002.

Se faculta a la Dirección de IBERIA y al Comité Intercentros para que establezcan la distribución del importe global resultante de las citadas revisiones salariales de los IPC pactados, incorporándose a las tablas salariales y conceptos retributivos que se vean afectados y que formarán parte integrante del XV Convenio Colectivo.

Las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente Convenio Colectivo anulan y sustituyen a las vigentes hasta 31 de diciembre de 2000.

CAPÍTULO X

Vacaciones, permisos o licencias

Artículo 162.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días laborables de vacaciones anuales.

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

El cálculo para la retribución que corresponda a los trabajadores durante el disfrute de las vacaciones, se efectuará tomando como base lo establecido en cuadrante, en cuanto a los Pluses de Festividad, Nocturnidad y parte correspondiente a la compensación económica adicional por «madrugue», a excepción de la cuantía establecida por transporte.

Artículo 163.

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

Artículo 164.

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

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

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

Por ello y teniendo en cuenta la no acumulación de personal por este concepto, la concesión en la fecha programada dependerá de las necesidades de servicio.

No obstante lo anterior y a petición del trabajador, podrán fraccionarse las vacaciones en cuatro períodos, uno de los cuales tendrá una duración mínima de quince días naturales. Si el trabajador opta por la cuarta partición, perderá el derecho a lo establecido en el párrafo segundo de este artículo, debiendo programar la totalidad de las vacaciones antes del 1 de diciembre del año anterior.

Artículo 165.

Serán vacacionables los doce meses del año. En los períodos de mayor carga de trabajo o incremento de tráfico, la Empresa se reserva el derecho de limitar el porcentaje de personas en vacaciones al 10 por 100 de la respectiva plantilla de la Unidad y/o cuadrante.

Artículo 166.

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

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

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

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

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

En caso de igualdad en la puntuación, el orden de preferencia será el inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

Artículo 167.

Si el trabajador, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido 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.

La Compañía, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del trabajador y su calificación. No obstante, y en caso de disconformidad, el trabajador podrá reclamar a la Comisión Mixta.

Artículo 168.

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

1.º Dos días laborables:

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

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

En aquellas Unidades en las que los domingos y festivos se consideren inhábiles, y el trabajador no tenga que prestar servicio, los días de licencia serán, en cualquier caso, dos laborables.

En las Unidades de línea y Aeropuertos donde los domingos y festivos se consideren hábiles, y el trabajador tenga que prestar servicio, los dos días de permiso serán consecutivos, sin perjuicio de que el trabajador pueda fijar su descanso semanal o compensación de jornada a posteriori, en caso de que los días de permiso retribuido coincidan con éstos.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

b) Nacimiento de hijo:

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

Este permiso debe concederse única y exclusivamente al padre, independientemente de que el hecho del nacimiento del hijo se haya producido por medios naturales o intervención quirúrgica.

En los supuestos de aborto, debido a que el embarazo no llega a término y, por tanto, no se da el hecho del nacimiento, será de aplicación el apartado 1.º, párrafo a), del presente artículo, previa justificación médica del correspondiente internamiento clínico.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

2.º Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

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

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

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento.

5.º Hasta cinco días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su Dirección o Delegación. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el Curso Académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

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

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

6.º El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de matrimonio, enfermedad grave o internamiento clínico. En estos dos últimos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

En lo supuestos de concesión de licencia retribuida por enfermedad grave de familiar contemplados en apartado 1.º, a), la Comisión Mixta determinará de forma individualizada, la procedencia, en su caso, de la concesión de dicho permiso.

Artículo 169.

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los trabajadores 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 170.

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

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo grupo o especialidad.

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

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

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

c) La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan al trabajador hasta ese momento, deduciéndose el período de permiso sin sueldo; el disfrute de vacaciones no podrá unirse a dicho período.

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

Artículo 171.

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

Artículo 172.

En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses y permisos para preparación al parto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

Acción social

SECCIÓN I: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 173.

Se acuerda plantear el conjunto de la Acción Social de la Compañía bajo las secciones generales que se especifican.

SECCION II: FONDO SOLIDARIO INTERNO

Artículo 174.

Se encuadran en este Capítulo acciones sociales, tales como:

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

Su régimen de financiación será el de reparto entre empresa y empleados, en la proporción del 50 por 100 por cada parte. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Acción Social en función de las necesidades del momento, permanecen en el 0,45 por 100 de la base de cotización al Fondo Solidario Interno que figura en el Anexo VIII.

Para todos los trabajadores, la base de cálculo de las cotizaciones al Fondo Solidario Interno, será sobre los niveles salariales que en cada momento se ostente y en ningún caso podrá ser superior a:

1. Grupo Superior de Gestores y Técnicos:
 - a) Grados C y B: Nivel 16.
 - b) Grado A: Nivel 23.
2. Técnicos de Proceso de Datos:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 8.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 12.
3. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 11.
4. Técnicos Mantenimiento Aeronaves, Administrativos, Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra y Técnicos Mantenimiento Instalaciones:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
5. Servicios Auxiliares:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 4.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 7.

Las personas pertenecientes a estos colectivos que, a las fechas de 19 de octubre de 1992 (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves), 2 de junio de 1993 (Administrativos y Servicios Auxiliares), 21 de julio de 1993 (Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra), 1 de febrero de 1997 (Técnicos

Mantenimiento Instalaciones y Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones), 1 de agosto de 1997 (Grupo Superior de Gestores y Técnicos y Técnicos Proceso de Datos), hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán «ad personam» dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Medios Audiovisuales y Delineantes que se reconviertan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente. Para los Especialistas de Artes Gráficas será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Asimismo, la Compañía aportará durante la vigencia del presente Convenio a dicho Fondo, una cifra adicional anual de 18.530.000 pesetas.

Artículo 175.

Se mantiene la ayuda a la Asociación de trabajadores de IBERIA, padres de hijos minusválidos, utilizando recursos del Fondo Solidario Interno, en la cuantía que se acuerde a través de la Junta Central de Acción Social, que, en todo caso, no será inferior al 0,05 por 100 del sueldo base.

Artículo 176.

Las previsiones, administración y distribución de este Fondo se llevarán a cabo por la Junta Central de Acción Social constituida por los Representantes de los Trabajadores en un número no superior a siete. Cuando dicha Junta lo requiera, la Empresa prestará apoyo en los aspectos de Asistencia Social y Servicio Médico.

SECCIÓN III: FONDO SOCIAL DE PERSONAL DE TIERRA PARA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Artículo 177.

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 la base de cotización al Fondo Social de Tierra que figura en el anexo VIII.

Para todos los trabajadores, la base de cálculo de las cotizaciones al Fondo Social del Personal de Tierra, será sobre los niveles salariales que en cada momento se ostenten, y, en ningún caso, podrá ser superior a:

1. Grupo Superior de gestores y Técnicos:
 - a) Grados C y B: Nivel 16.
 - b) Grado A: Nivel 23.
2. Técnicos Proceso de Datos:
 - a) Categoría de ejecución/Supervisión: Nivel 8.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 12.
3. Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 11.
4. Técnicos Mantenimiento Aeronaves, Administrativos, Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra y Técnicos Mantenimiento Instalaciones:
 - a) Categoría de Ejecución/Supervisión: Nivel 7.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 13.
5. Servicios Auxiliares:
 - a) Categoría Ejecución/Supervisión: Nivel 4.
 - b) Categoría de Mando: Nivel 7.

La antigüedad para todos los casos será la que corresponda por aplicación del artículo 138.

Las personas pertenecientes a estos colectivos que, a las fechas de 19 de octubre de 1992 (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves), 2 de junio de 1993 (Administrativos y Servicios Auxiliares), 21 de julio de 1993 (Técnicos Mantenimiento Equipos Tierra), 1 de febrero de 1997 (Técnicos Mantenimiento Instalaciones y Técnicos de Explotación de Sistemas de Información y Telecomunicaciones), 1 de agosto de 1997 (Grupo Superior de

Gestores y Técnicos y Técnicos Proceso de Datos), hubiesen alcanzado una base de cálculo o nivel superior a los topes anteriores mantendrán «ad personam» dicha base de cálculo o nivel, que se corresponde con el nivel que tenga asignado en ese momento.

Para los colectivos de Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización, Planificación y Control, Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo les será de aplicación lo dispuesto en este artículo salvo en la fecha de efectividad que será con anterioridad a 1 de febrero de 1997.

Para aquellos trabajadores pertenecientes al grupo laboral de Medios Audiovisuales y Delineantes que se reconviertan a otro grupo laboral, la efectividad será con anterioridad a la fecha de la firma del Acta de reconversión correspondiente. Para los Especialistas Artes Gráficas será con anterioridad a 1 de agosto de 1997.

Artículo 178.

Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, durante la vigencia del XV Convenio Colectivo, con sustitución de nuevos trabajadores a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de sesenta y cuatro años, se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el período 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 período.

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 antes del 27 de junio de 1997), cuando cumpla sesenta y cinco 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 sesenta y cinco 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 179.

Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de sesenta años y hasta el cumplimiento de los sesenta y cuatro, para el personal que reúna los requisitos previstos y exigidos en la Orden de Trabajo de 17 de septiembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» número 235, del 30).

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:

1.º Se modifica la escala regulada en el artículo 4.º, que queda establecido de la forma siguiente:

A los sesenta años: El 82 por 100.

A los sesenta y un años: El 84 por 100.

A los sesenta y dos años: El 86 por 100.

A los sesenta y tres años: El 88 por 100.

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

El complemento indemnizatorio de baja abonado por IBERIA mediante este Acuerdo finaliza al cumplir el trabajador jubilado los sesenta y cinco años de edad. No obstante, si la pensión que le correspondiere por el Fondo Social de Tierra al cumplir dicha edad fuere de menor cuantía que el complemento que venía percibiendo de IBERIA, ésta abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades. La cifra resultante, si la hubiere, 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.

3.º Se añaden dos disposiciones finales al Acuerdo, con el siguiente contenido:

Disposición final primera.—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 IBERIA un incremento a las cantidades que le hubiese correspondido abonar antes

de las citadas reducciones, derivándose, pues, de ello, los necesarios reajustes.

Disposición final segunda.—Al personal que se acogió a la jubilación anticipada, con anterioridad al 1 de enero de 1988, 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 1 de enero de 1988, 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 180.

Se mantiene la situación de Licencia Especial Retribuida al cumplir los cincuenta y nueve 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 sesenta años de edad.

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

SECCION IV: OTRAS ATENCIONES SOCIALES

Artículo 181.

Se mantienen las normas vigentes en materia de Concierto Colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez permanente actualizándose las primas e indemnizaciones a los capitales que más se aproximen a 55 mensualidades de la base de cotización al Concierto Colectivo de Vida que figura en el anexo VIII, redondeando en centenares de miles de pesetas. Las vigentes pólizas podrán ser rectificadas de común acuerdo entre las partes.

Artículo 182.

Para todos los trabajadores, la base de cálculo de las cotizaciones al Concierto Colectivo, será sobre los niveles salariales que en cada momento se ostente.

Artículo 183.

Se informará a la Junta Central de Acción Social de la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 500.000 pesetas, amortizables en cinco años y cuyo tipo de interés quedaría definido por la media aritmética de los tipos de interés fijo para créditos hipotecarios a 1 de enero de cada año, o en su defecto, la fecha más próxima en que se fijen los mismos dados por los Bancos siguientes: Banco Bilbao Vizcaya, Central Hispano, Banesto, Banco Exterior, Banco Santander y Banco Popular.

Una vez fijado dicho tipo de interés, será vigente para todos los préstamos que se concedan durante ese año. Asimismo, el tipo de interés será fijo para toda la duración de cada préstamo.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación a los préstamos que se soliciten y concedan a partir de 1 de mayo de 1998. Excepcionalmente para el año 1998, el interés que se fije para los mismos, será la media según se establece en el párrafo primero tomando como referencia la fecha 1 de mayo 1998 o en su defecto, la fecha más próxima en que se fijen los mismos.

El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 4 por 100 de la plantilla fija al 31 de diciembre inmediato anterior. Los trabajadores que hagan uso del derecho a estos préstamos se entiende que renuncian a la obtención del préstamo de 75.000 pesetas a que está obligada la Empresa según Orden de 1 de febrero de 1958, en materia de préstamos para vivienda.

Artículo 184.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta los siguientes límites:

a) En las bajas de duración inferior o igual a tres días, la Compañía garantizará al trabajador el 100 por 100 del salario fijo, entendiendo como

tal, el Sueldo Base, Complemento Transitorio, Prima de Productividad y Antigüedad.

b) En las bajas de duración superior a tres días, los tres primeros días tendrán el tratamiento del apartado anterior y a partir del cuarto día la Compañía garantizará al trabajador la totalidad de sus ingresos normales.

En las bajas de IT derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad la Compañía garantizará al trabajador desde el primer día la totalidad de sus ingresos normales.

CAPÍTULO XII

Billetes tarifa gratuita y con descuento

Artículo 185.

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

Artículo 186.

1.º Todos los billetes tarifa gratuita, recogerán en su emisión, una cantidad a tanto alzado que contemple las diferentes tasas gubernamentales (tasas de seguridad aeroportuarias, servicio aeropuertos, tránsitos, etc.), establecidos en cada país, así como las establecidas en el Convenio Colectivo.

La emisión, con un precio único en función de la clase para la que se emite el billete, Turista o Business, se hará en función de las rutas o mercados señalados a continuación, revisándose anualmente de acuerdo con las variaciones medias aplicables en los diferentes itinerarios de cada zona afectada.

Los billetes estarán sujetos al pago de las siguientes tasas por segmento o cupón de vuelo:

Tasas año 2001	Clases	
	Turista — Pesetas	Business — Pesetas
Domésticos	684	706
Europa y África	2.099	2.159
Largo radio	3.328	3.418

En las tasas anteriormente indicadas se incluyen las tasas de emisión de billetes según el siguiente desglose:

Tasas año 2001	Clases	
	Turista — Pesetas	Business — Pesetas
Domésticos	222	244
Europa y África	600	660
Largo radio	900	990

A partir del 1 de enero de 2002, la actualización de las tasas citadas anteriormente, se incorporarán al texto articulado del Convenio, quedando facultado la representación de la Empresa y el Comité Intercentros a tal fin.

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

- 25 de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.
- 20 de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.
- Siete días antes del Lunes de Pascua hasta dos días después.

No obstante, el personal y sus familiares con derecho a billetes tarifa gratuita, tercer año, podrán disfrutar en una sola de las épocas restrictivas

—excepto julio y agosto— un máximo de dos trayectos, de los seis que corresponden con reserva.

La utilización de esta reserva está condicionada a que el titular tenga asignadas vacaciones reglamentarias por un período no inferior a siete días laborables y que coincidan en todo o en parte con el período restrictivo en el que se pretenda la reserva.

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

4.º Abonando el 50 por 100 del importe de la tarifa publicada: Normal, excursión o nocturna, siempre que el viaje se ajuste a las condiciones de validez y restricción que exijan estas tarifas, se podrá viajar en cualquier época del año, con reserva de plaza.

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

Los hijos aportados al matrimonio por el cónyuge del titular del derecho a billetes tendrán, en materia de billetes gratuitos y con descuento, los mismos derechos que los hijos del titular, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos a éstos, permanezca constante el matrimonio, dependan económicamente y convivan con el titular del derecho. En los supuestos en que la unidad familiar deje de existir por separación, divorcio o cualquier otra circunstancia establecida por Ley, salvo por fallecimiento, se perderá el derecho que aquí se establece.

Lo indicado en el párrafo anterior será extensivo a las parejas de hecho reconocidas por la Empresa, debiendo justificar fehacientemente dicha convivencia durante dos años. Las concesiones se mantendrán mientras permanezca estable la pareja y desaparecerán en el caso del fallecimiento del empleado.

Los hijos no tendrán límite de edad para que el titular pueda solicitarles billetes, si se encuentran incapacitados para todo trabajo, reconocido oficialmente con carácter permanente, excepto aquéllos que lo realicen únicamente como terapia ocupacional, siempre y cuando la retribución que perciban por ello sea menor o igual al salario mínimo interprofesional.

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

7.º En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos, al trabajador soltero se le concederá un billete tarifa gratuita de ida y vuelta con reserva de plaza y sin época restrictiva al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes de tarifa gratuita con reserva de plaza para él y su cónyuge, beneficios que corresponderán incluso en los casos en que el parentesco con el fallecido fuera político. Estas concesiones, en sus mismos términos, se harán extensibles a las parejas de hecho reconocidas por la empresa.

8.º En los casos de parejas de hecho deberá justificarse fehacientemente dicha convivencia durante dos años, mediante el oportuno certificado.

Artículo 187.

No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios, sin perjuicio de lo preceptuado en el último párrafo del punto 2, del artículo anterior.

Artículo 188.

En la implantación de nuevos destinos y durante los dos primeros años de operatividad, no se aceptarán reservas de billetes de tarifa gratuita.

Artículo 189.

Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 186, darán derecho al trabajador a usar a su voluntad, para él o sus beneficiarios, de uno a diez segmentos.

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

Artículo 190.

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

Artículo 191.

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

Artículo 192.

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

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

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

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

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

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

Artículo 193.

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

Artículo 194.

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

Artículo 195.

El importe de los excesos de equipaje que puedan ser transportados por el trabajador o beneficiarios, no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona.

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

Artículo 196.

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 197.

El trabajador o beneficiario que durante dos años naturales consecutivos inmediatamente anteriores, no hubiese solicitado ninguno de los

diez segmentos que por cupo anual corresponden, teniendo derecho a ellos, podrán usar el mismo tercer año hasta seis segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza de los diez que como máximo comprende su cupo anual, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 186, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

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

Artículo 198.

En el caso de que los titulares del derecho sean cónyuges o parejas de hecho, reconocidas por la empresa, los beneficios que en esta materia les corresponda individualmente se acumularán, excepto en las concesiones citadas en el artículo 186, párrafo 7, y artículo 194.

Artículo 199.

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

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

Artículo 200.

En los destacamentos superiores a veintiocho días de duración, la Compañía facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, no sujeto a época restrictiva, a los beneficiarios, con derecho a billete de cupo anual.

Artículo 201.

En los casos en que el trabajador que, no estando en situación de destacamento, deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja-Año Nuevo por necesidades del servicio, se concederá billete tarifa gratuita, no sujeto a época restrictiva, para su cónyuge o pareja de hecho reconocida por la empresa, e hijos beneficiarios. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Compañía.

Artículo 202.

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

Artículo 203.

Las concesiones que se citan se entienden son exclusivamente en vuelos operados por IBERIA, quedando excluidos cualesquiera otros que, bajo código IBERIA, sean operados por otras Compañías Aéreas en virtud de contrato de franquicia, acuerdo comercial de códigos compartidos o, cualquier otro en virtud del cual sea la otra Compañía quien asume el riesgo y ventura de la operación.

Artículo 204.

El régimen aplicable en materia de billetes gratuitos y con descuento para el colectivo del Grupo Superior de Gestores y Técnicos, será el establecido en Convenio Colectivo con carácter general.

No obstante lo anterior, a aquellos trabajadores que al 1 de febrero de 1997 provenientes del grupo laboral de Técnicos de Grado Superior, les seguirá siendo de aplicación el régimen que para tal categoría venía aplicándose, en tanto en cuanto se proceda a una nueva regulación.

CAPÍTULO XIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 205. *Política.*

Iberia considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan impor-

tante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituyen:

Un Servicio de Prevención propio, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores como por los distintos niveles de Mando de la Organización, deberá contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan presentarse.

Iberia realizará en todo momento las actuaciones que propicien la coordinación de actividades empresariales exigida por la Ley en los centros de trabajo y en sus proveedores, colaborando en la medida de sus posibilidades en la prevención mutua de los riesgos para la salud.

A través de estos compromisos, la Dirección de Iberia quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 206. *Aspectos generales.*

La Empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los Trabajadores de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a Contratas por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

A los efectos del presente Convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aún estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

El ámbito de aplicación será para todos los Trabajadores de la Empresa sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Fuera de España, y para los Trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, se intentará hasta donde sea posible, que los trabajos se realicen de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si bien se tendrán en cuenta las limitaciones que puedan surgir como consecuencia de las normas oficiales locales. En estos casos, se prestará especial atención al uso de los Equipos de Protección Individual.

Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

Artículo 207. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En tanto en cuanto el Estado Español transponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

En las Evaluaciones de Riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, en especial se utilizarán las Guías que se citan en el mismo.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 208. *Servicio de Prevención.*

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa, debiendo destacarse su labor asesora para mandos y trabajadores y por tanto la independencia de criterios de sus componentes.

El Servicio de Prevención realizará, entre otras, las siguientes funciones:

Evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, según se indica en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Primera asistencia en caso de urgencia, tanto por enfermedad común como por accidente laboral.

Asesoramiento al Mando en la primera intervención preventiva en caso de accidente, en la redacción del informe de las causas y en la toma de medidas urgentes para evitar nuevos accidentes.

Garantizar la evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

Realizar reconocimientos médicos periódicos, según lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Establecer protocolos para la realización de reconocimientos médicos específicos de los riesgos a que esté expuesto cada Trabajador.

Fomentar la salud de los Trabajadores a través de programas específicos y estudios epidemiológicos, para la detección precoz de patologías.

Proponer en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los Trabajadores que a su entender, deban someterse a reconocimientos médicos específicos obligatorios.

Los Trabajadores a que se refiere el apartado anterior, tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, aún cuando haya finalizado su relación laboral con la Empresa, según señale la legislación vigente en cada momento.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Dentro del primer trimestre del año, el Servicio de Prevención presentará la Memoria del año anterior.

Artículo 209. *Evaluación de riesgos.*

La Evaluación de Riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con el Procedimiento consensuado con la representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, utilizándose para ello los criterios recogidos en el artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles.

Artículo 210. *Comités de Seguridad y Salud.*

Se establece un especial compromiso por parte de los Mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de Trabajadores no haya lugar al nombramiento de un Delegado de Prevención.

Cuando en un Centro de Trabajo se disminuya la plantilla, y ello implique que deben disminuir los Delegados de Prevención nombrados, se negociará la solución entre el Comité de Centro y la Empresa, y, si no hay acuerdo, se mantendrá la situación hasta la realización del siguiente Censo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá bimensualmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes, siempre de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interno vigente.

El Presidente del Comité de Seguridad y Salud será nombrado directamente por la Empresa. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (o norma cuya promulgación sustituyese a ésta), con excepción de aquellos que específicamente se señalan para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Se crea un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con carácter paritario, compuesto por 12 miembros, seis elegidos por el Comité Intercentros de Tierra y, otros seis por la Empresa.

Si bien los vocales elegidos por el Comité Intercentros de Tierra tendrán todas las garantías que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, para los Delegados de Prevención, no ostentarán la condición de tales a los efectos de su posible participación en asuntos que atañen directamente a los Centros de Trabajo.

Formalmente, se trata de Representantes de los Trabajadores nombrados para coordinar de forma general la acción preventiva con la Empresa, pero no para desarrollar las atribuciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a un Delegado de Prevención sobre el Centro de Trabajo al que pertenece.

En este sentido, los vocales nombrados por el Comité Intercentros deberán cumplir para su elección con las condiciones señaladas para los Delegados de Prevención o ser personas de especial cualificación para representar al Comité en las negociaciones con la Empresa, sin que satisfagan dichas condiciones.

Las competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general para toda la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, el desarrollo de las actividades de protección y prevención y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Analizar la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo.

d) Informar para toda la Empresa lo relativo al artículo 33.1.b) de la LPRL.

e) El Comité constituirá una Comisión específica para analizar las posibles repercusiones para la salud del trabajo a turnos/nocturno.

El propio Comité Intercentros de Seguridad y Salud deberá velar porque las citadas funciones no se solapen o entren en competencia con las que correspondan a los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo, que en última instancia son autónomos respecto a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo, requerirán la intervención del Comité Intercentros de Seguridad y Salud cuando hayan agotado las actuaciones que permite su propia gestión, y siempre que se trate de asuntos que se refieran a las competencias citadas para el Comité Intercentros o que pudieran ser de tipo general para toda la Empresa, previo a ir a la Autoridad Laboral u otras Instancias.

Tanto por parte de la Representación de los Trabajadores como por la de la Empresa, se considera el trabajo de los Comités de Seguridad y Salud como una de las piezas fundamentales del desarrollo de la prevención de riesgos laborales. Por este motivo se prestará especial atención al cumplimiento de los acuerdos que se establezcan en el mismo.

Artículo 211. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará a todos los Trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, facilitándose en la medida de lo posible las acciones que mejoren los cauces de información, consulta y participación.

Artículo 212. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En relación con tal artículo, deberá entenderse que la primera acción de un Delegado de Prevención será la de suspender temporalmente la actividad en tanto se hace cargo del problema un Mando de la Empresa.

Sólomente si persiste la situación de riesgo tras su decisión, podrá actuarse de acuerdo con lo que literalmente establece el artículo citado.

En todos los casos, el/los Delegados de Prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al Mando presente.

Artículo 213. *Protección a la maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 214. *Formación.*

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los Trabajadores y Mandos de la misma y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación que reciban los Trabajadores en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

Riesgos potenciales.

Productos que se utilizan.

Procedimientos de prevención.

Protecciones mecánicas.

Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación tendrá dos áreas: una, a impartir junto con los cursos de tipo técnico, que hará referencia a los temas específicos del propio curso. Otra, de tipo general, sobre y en el mismo puesto de trabajo.

La formación dirigida a los Mandos incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y los aspectos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los Trabajadores.

Artículo 215. *Vestuario.*

Se mantendrá operativa la Comisión emanada del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, encargada de revisar la idoneidad de todas las prendas en función del puesto y localidad de trabajo, bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales. A medida que se avance en su trabajo, la Comisión redactará un catálogo con los resultados del mismo.

Artículo 216. *Medio ambiente.*

Se realizará una Memoria Anual que la Empresa presentará en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro del primer trimestre del siguiente año.

La empresa informará/formará a los trabajadores en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la mejora del medio ambiente. Cuando la formación sea exclusiva en este sentido, y no forme parte de la que se deriva de los procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en materia preventiva.

CAPÍTULO XIV

Movilidad, permutas y excedencias

SECCIÓN I. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 217. *Definición.*

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones, tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas de las personas, a través de su Especialidad y Área, en su caso, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar.

La movilidad permite también satisfacer, dentro de un marco lógico, aspiraciones personales de cambio.

Toda movilidad se realiza manteniendo el nivel de progresión en la categoría y la antigüedad ostentada en dicho nivel.

a) Grupo Superior de Gestores y Técnicos, Técnicos Proceso de Datos, Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra, Técnicos Mantenimiento Instalaciones y TEMSIT:

Se define la movilidad funcional como el cambio de puesto de trabajo entre distintos centros de trabajo de la misma localidad.

No se consideran en estas normas el cambio de puesto de trabajo dentro del Centro de Trabajo (que por tratarse de una potestad de la empresa no precisa regulación), o entre Centros de Trabajo que pueda suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco la movilidad geográfica.

b) Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves:

Se define la movilidad funcional como el cambio de puesto de trabajo entre las distintas Áreas de una Especialidad, así como el cambio de Centro de Trabajo en la misma localidad, en igual o distinta Área de una Especialidad.

No se consideran en estas normas el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Área, o Especialidad en su caso, (que por tratarse de una potestad de la empresa no precisa regulación), o entre diferentes Especialidades (que por tratarse de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, se rigen por lo establecido en la legislación vigente), o entre Centros de Trabajo que pueda suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco la movilidad geográfica.

c) Administrativos y Servicios Auxiliares:

Se define la movilidad funcional como el cambio de puesto de trabajo entre distintos centros de trabajo de la misma localidad, en igual o distinta Área.

No se consideran en estas normas el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Área y Centro de Trabajo (que por tratarse de una potestad de la empresa no precisa regulación), o entre Centros de Trabajo que pueda suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco la movilidad geográfica.

Artículo 218. *Tipología.*

A) Voluntaria:

La que se inicia como consecuencia de solicitud formulada por el trabajador.

Se reconoce esta posibilidad como medio de satisfacer, dentro de un marco lógico, las aspiraciones de cambio entre Áreas y/o Centros de Trabajo de la misma localidad, en igual o distinta Área, o entre Áreas pertenecientes a una misma especialidad.

Esta regulación de la movilidad, que queda limitada a la categoría de Ejecución/Supervisión, se entenderá sólo con carácter definitivo y estará sujeta a necesidades permanentes de producción.

Todos los trabajadores interesados en el cambio pueden, en cualquier momento, tramitar ante el Departamento correspondiente de su Dirección la solicitud de movilidad.

La Compañía concederá el trasvase, siempre que no se perjudique la operatividad de la Unidad y del puesto de trabajo que se deja.

El personal que obtenga la movilidad conservará el nivel de progresión que ya hubiera alcanzado en su destino anterior.

Los criterios de prioridad para esta movilidad funcional a petición del trabajador, serán los siguientes por este orden:

- Mayor antigüedad en la solicitud.
- Mayor nivel de progresión.
- Mayor antigüedad en el nivel de progresión.

Para el grupo profesional de T.M.A., los criterios de prioridad, serán los siguientes por este orden:

- Mayor nivel de progresión.
- Mayor antigüedad en el nivel de progresión.

Para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos se reconoce esta posibilidad como medio de satisfacer, dentro de un marco lógico, las aspiraciones de cambio entre Centros de Trabajo en la misma localidad.

Esta regulación de la movilidad funcional en cuanto a sus criterios de concesión está sujeta a lo estipulado en el artículo 84 del presente Convenio (Ocupación de Puestos).

Todos los trabajadores interesados en el cambio pueden, en cualquier momento, tramitar ante el Departamento correspondiente de su Dirección la solicitud de movilidad.

La Compañía concederá trasvase, siempre que no se perjudique la operatividad de la Unidad y del puesto de trabajo que se deja.

El personal que obtenga la movilidad conservará el nivel de progresión que ya hubiera alcanzado en su destino anterior.

Los criterios de prioridad para esta movilidad funcional a petición del trabajador, además de los requisitos establecidos en el artículo 84 (Ocupación de Puestos), serán los siguientes por este orden:

- Mayor antigüedad en la solicitud.
- Mayor nivel de progresión.
- Mayor antigüedad en el nivel de progresión.

B) Obligatoria: La originada en base a la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Artículo 219. *Tipos de movilidad obligatoria.*

a) Temporal.—La originada por picos de trabajo o cargas estacionales. El trabajador afectado por esta movilidad se reincorporará a su puesto de trabajo una vez alcanzados los objetivos que la motivaron.

Quando se trate de movilidad temporal entre Áreas distintas de una Especialidad, para T.M.A.; entre Áreas de distintos Centros de Trabajo para Administrativos y Servicios Auxiliares; o entre Centros de Trabajo para T.M.E.T., G.S.G.T, Técnicos Proceso de Datos, T.M.I. y TEMSIT, la Dirección decidirá los movimientos necesarios para asegurar la producción, cubrir los picos de trabajo o cargas estacionales, e informará a los Comités afectados de las causas que justifican los trasvases, duración de los mismos, número y categoría de los trabajadores afectados, así como la formación y adiestramiento complementario que sea preciso impartir.

b) Definitiva.—La originada por paros o cambios tecnológicos, por variaciones en la organización del trabajo, o en los planes de producción.

Quando se trate de movilidad definitiva entre Áreas distintas de una Especialidad, para T.M.A.; entre Áreas de distintos Centros de Trabajo para Administrativos y Servicios Auxiliares; o entre Centros de Trabajo para T.M.E.T., G.S.G.T., Técnicos Proceso de Datos, T.M.I. y TEMSIT, la Dirección informará a los Comités afectados de las causas que originan la movilidad y de las necesidades de trasvase de personal.

En la selección que la Empresa realice para la cobertura de las necesidades considerará, en primer lugar, las solicitudes voluntarias que se presenten. En caso de no presentarse voluntarios se realizará una selección obligatoria, salvo pacto con la representación social, entre todos los trabajadores afectados basada en los siguientes criterios:

- Menor nivel de progresión.
- Menor antigüedad en el nivel de progresión.
- Menor nota o calificación en la última Evaluación del Desempeño.

Para todos los colectivos este orden de preferencia estará supeditado en todo caso a criterios de idoneidad.

SECCIÓN II. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1. *Definición*

Artículo 220.

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

No se considerará que existe tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad y viceversa.

2. *Tipología*

A) Movilidad geográfica voluntaria

Artículo 221.

La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por el trabajador.

Artículo 222.

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Compañía y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La especialización adquirida por el trabajador, mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Compañía un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos, dando cuenta a la Comisión para el Seguimiento del Empleo de las razones que demoren este traslado.

Artículo 223.

Quando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria, y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos,

la Dirección o Subdirección de Personal correspondiente, procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

1. Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.

2. Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.

3. Mayor antigüedad en la solicitud.

4. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.

5. Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social. El Servicio Médico de la Compañía emitirá un informe sobre cada caso a la Comisión para el Seguimiento del Empleo que será la competente para autorizarla.

6. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras Empresas cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

a) Mayor antigüedad en la categoría.

b) Mayor antigüedad en la Compañía.

La Comisión para el Seguimiento del Empleo, en función de criterios de idoneidad, podrá acordar circunstancialmente un orden preferencial distinto al citado anteriormente.

Artículo 224.

El trabajador que renuncie a una movilidad voluntaria concedida, no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos años siguientes.

Artículo 225.

La petición se dirigirá, por vía jerárquica, a la Dirección o Subdirección de Personal que corresponda, no siendo preciso renovar la solicitud anualmente.

Artículo 226.

El trabajador al que le sea comunicada la concesión de movilidad, voluntariamente solicitada, deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo máximo de:

a) Ocho días entre puntos de territorio nacional.

b) Doce días desde puntos del resto del mundo.

Los plazos indicados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

Artículo 227.

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período que en ningún caso excederá de quince días.

En el supuesto de no consolidarse durante el tiempo anteriormente fijado, el Jefe inmediato emitirá un informe sobre las razones que han generado esta decisión.

Artículo 228.

Dado el carácter de voluntariedad para el trabajador en este tipo de movilidad, la concesión de la misma en ningún caso producirá coste alguno para la Compañía, siendo por cuenta de cada interesado todos los gastos que le origine.

No obstante lo anterior, la Compañía concederá un billete, para el titular y sus beneficiarios, hasta el lugar de destino; asimismo, una franquicia de 750 kgs. sujeta a espacio.

A) Movilidad geográfica voluntaria por promoción o cambio de grupo laboral

Artículo 229.

El cambio de residencia, como consecuencia de promoción dentro del mismo grupo laboral o del pase de un grupo laboral a otro supone, en todo caso, una movilidad geográfica voluntaria que por sus características especiales se regirá por lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 230.

Una vez publicada la circular definitiva en la que se designen los empleos que hayan cubierto vacante y los destinos que a los mismos les haya

correspondido, la Dirección o Subdirección de Personal correspondiente lo notificará mediante el oportuno oficio dirigido a cada Unidad de destino.

Artículo 231.

La incorporación al nuevo puesto de trabajo habrá de tener lugar en el plazo máximo de sesenta días, a partir de la notificación indicada en el artículo anterior.

No podrán transcurrir, por otra parte, más de ocho días desde la baja en el puesto de origen hasta el alta en el nuevo destino.

Artículo 232.

La Compañía facilitará los pasajes necesarios, preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Compañía sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Artículo 233.

Asimismo, el trabajador trasladado por promoción o cambio de grupo laboral percibirá las dietas correspondientes a los primeros veinticinco días.

Artículo 234.

La movilidad producida en base al concurso previo a la cobertura de vacantes por promoción o para la cobertura de vacantes a nivel nacional, se regirá por las normas establecidas para la movilidad voluntaria.

Artículo 235.

Al colectivo del Grupo Superior de Gestores y Técnicos no les será de aplicación la movilidad geográfica voluntaria por promoción o cambio de grupo laboral.

B) Movilidad geográfica obligatoria

Artículo 236.

La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la Empresa en base a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 237.

La Compañía podrá disponer la ocupación de un puesto de trabajo, mediante la movilidad de un trabajador, que implique cambio de residencia para el mismo, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al efecto. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 238.

En estos casos, la Dirección designará al trabajador entre aquellos que reúnan la categoría, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Asimismo se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose en igualdad de condiciones, al más moderno en la Compañía.

Artículo 239.

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo una vez designado el trabajador y comunicada al mismo la orden de movilidad geográfica obligatoria, será de treinta días a partir de la fecha de la comunicación al mismo de la movilidad geográfica obligatoria. No obstante, no podrán transcurrir más de quince días desde la fecha de baja en el puesto de origen y la de alta en el nuevo destino.

La Compañía le abonará los días que medien entre ambas fechas.

Artículo 240.

La Compañía facilitará los pasajes necesarios preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen

imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Compañía sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Artículo 241.

La Compañía sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino. Si el trabajador prefiriera no trasladar su mobiliario al punto del nuevo destino, podrá solicitar la percepción de una cantidad sustitutiva, consistente en 50.000 pesetas a tanto alzado, más otras 10.000 pesetas por cada miembro de la unidad familiar, excluido el titular.

Artículo 242.

La Compañía colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a sus necesidades.

Cuando el alquiler de la misma exceda del 20 por 100 de los ingresos fijos, la Compañía abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 50 por 100 de dicha diferencia, durante el segundo año, desapareciendo esta ayuda al tercer año.

Artículo 243.

El trabajador afectado por esta movilidad, recibirá un plus de acomodación consistente en el 60 por 100 de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga que cobre en el lugar del nuevo destino, un 40 por 100 en la segunda y un 20 por 100 en la tercera.

Artículo 244.

Asimismo, percibirá durante dos meses las dietas de acomodación correspondientes.

Artículo 245.

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

B) Movilidad geográfica temporal

Artículo 246.

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a un año, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Compañía.

Artículo 247.

El trabajador que se encuentre en esta situación podrá optar por la percepción de la dieta completa que le corresponda, siendo el hotel y el desayuno a cargo de la Compañía o por la percepción de la dieta normal incrementada en un 80 por 100 siendo en este caso el hotel y el desayuno a cargo del desplazado.

En ambos supuestos los gastos de viaje correrán a cargo de la Compañía.

Artículo 248.

El trabajador desplazado por tiempo superior a veintiocho días, tendrá derecho a:

a) Un pasaje gratuito en avión para el conyuge, hijos, y familiares que sean beneficiarios de billetes «Free», libre de impuestos y seguro, al lugar de desplazamiento y regreso.

b) Si no optara por el traslado de los beneficiarios del billete «Free», al disfrute de un permiso de cuatro días laborables para estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamientos ya realizados, sin computar en tal período de tiempo empleado en el viaje. La Compañía facilitará al trabajador los medios adecuados de transporte que permitan estos desplazamientos.

c) Como compensación al trabajador del alejamiento de su familia por Destacamento o Comisión de Servicio, gozará aquél antes de la incorporación a su trabajo habitual y una vez finalizado el período de destacado, de un día de descanso por cada mes completo que hubiera estado ausente, con un mínimo de dos días siempre y cuando el Destacamento sea superior a veintiocho días.

C) Movilidad geográfica convencional

Artículo 249.

La movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Artículo 250.

Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre el trabajador y la Compañía, las condiciones por las que se rijan serán las pactadas por las partes.

SECCIÓN III. PERMUTAS

Artículo 251.

Se entiende por permuta, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos trabajadores de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral y especialidad, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 252.

Se entiende por permuta, para el Grupo Superior de Gestores y Técnicos, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos trabajadores de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral y titulación superior universitaria en alguna de las titulaciones y/o especialidades reconocidas por la Compañía, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 253.

Podrá aceptarse la solicitud de permuta de destino de aquellos trabajadores de plantilla fija que pertenezcan al mismo grupo laboral y especialidad, con contrato de igual naturaleza y ostenten la misma categoría o aquélla que fuera adecuada para los puestos que se proponen intercambiar.

Artículo 254.

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

SECCIÓN IV. EXCEDENCIAS

Artículo 255.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses ni superior a cinco años.

La petición deberá ser formulada inexcusablemente por escrito y podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado.

Este derecho, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, no siendo de aplicación este requisito a las excedencias forzosas y por maternidad.

Artículo 256.

No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

Artículo 257.

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 258.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo

sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 259.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 260.

Excepto en el caso de la excedencia forzosa y excedencia por maternidad o adopción, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 261.

La concesión de excedencias al personal que habiendo sido formado en técnicas altamente cualificadas haya supuesto un coste para la Empresa, estará subordinada al transcurso de dos años, a partir del día siguiente a la finalización de la formación correspondiente, todo ello para compensar a aquélla del desembolso efectuado.

Artículo 262.

El trabajador podrá solicitar el reingreso antes de la terminación del plazo de la excedencia y siempre con anterioridad a la expiración de la misma, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral.

Si el trabajador no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo en otra Compañía Aérea, Agencia de Viajes o, en general, actividades competitivas para Iberia, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Disposiciones generales

Artículo 263. *Potestad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria de la empresa se ejercerá 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 valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 264. *Competencia sancionadora.*

La Dirección de la empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores de Tierra través del Director y/o Subdirector de Personal, cualquiera que sea su grado y gravedad. En la imposición de sanciones de carácter leve también tendrán competencia los Delegados de Aeropuerto/Comercial y Unidad de Personal de ellos dependientes.

Cuando una Unidad (Dirección, Subdirección, Delegación, etc.) tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral y cuya competencia no le esté expresamente atribuida, lo pondrá en conocimiento inmediato de la Unidad correspondiente, con relación circunstanciada de los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.

Artículo 265. *Requisitos formales.*

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves. Se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndosele un plazo de cinco días

para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquéllas otras que el Instructor estime oportuno.

La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta dos meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

En todos los casos de faltas muy graves, la empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 266. *Registro.*

Las resoluciones sancionadoras dictadas por faltas leves, graves y muy graves deberán ser trasladadas por el Órgano que las haya acordado a la Asesoría Jurídico Laboral, quien llevará un registro de antecedentes disciplinarios.

Artículo 267. *Antecedentes.*

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: Seis meses.
- b) Las faltas graves: Un año.
- c) Las faltas muy graves: Dos años.

Faltas y sanciones

Artículo 268.

Son faltas leves:

1. Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la empresa.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su uso indebido.
7. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Oficina de Personal el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 269.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
5. La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.

12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la compañía.

13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

14. La divulgación a personas ajenas a la empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la empresa.

15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.

16. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

17. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo de cinco días, así mismo los partes de confirmación de la incapacidad dentro del plazo semanal.

18. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.

19. El uso abusivo de billetes con descuento o su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 270.

Son faltas muy graves:

1. La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

2. La embriaguez ocasional tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses.

3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

4. Realizar trabajos, sin autorización de la compañía, para otra empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia.

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

6. Violar secretos de la empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.

8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la empresa.

9. La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.

10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Compañía.

11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.

13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Compañía.

14. El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.

15. La prestación de tarjeta de billetes por el titular o beneficiarios a personas no autorizadas para su uso, así como cesión por los mismos de billetes con descuento o sus tarjetas de embarque correspondientes a favor de otras personas.

16. Divulgación de algún dato interno de la compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la empresa o pasajeros.

17. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.

18. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 271.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones :

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Artículo 272.

Para las faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones :

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión.

3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes por un período de hasta tres años.

Artículo 273.

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión.

3. Inhabilitación para el uso de la tarjeta de billetes.

4. Despido.

Disposición transitoria primera.

A los trabajadores pertenecientes o provenientes de los Grupos Laborales de Vigilancia, Comunicaciones, Proceso de Datos y Personal adscrito al Servicio de Seguridad en el Trabajo que a la firma del presente Convenio estén percibiendo una gratificación por el antiguo concepto de octava hora, se les mantiene congelada a título personal la cantidad que perciben en la actualidad. Si estos trabajadores entrasen en el sistema general de turnos les será de aplicación el plus de turnicidad.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores con destino en el aeropuerto de Barajas que a la firma del presente Convenio realizan el turno de veinte treinta a tres treinta horas con carácter fijo, seguirán asignados al mismo, salvo que voluntariamente soliciten acogerse al sistema general de turnicidad y rotación.

Disposición transitoria tercera.

El personal fijo de actividad continuada a tiempo completo, fijo de actividad continuada a tiempo parcial y fijo discontinuo, afectado por este Convenio que sea requerido, con carácter ineludible, para prestar servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

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

Disposición transitoria cuarta.

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

Disposición transitoria quinta.

Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del artículo 186, correspondiente al capítulo XII sobre billetes tarifa gratuita y con descuento, estará supeeditado a su extensión a todos los colectivos de la empresa.

Disposición transitoria sexta.

Se procederá a la transformación de 785 contratos en fijos a tiempo completo. De dichas transformaciones 72 lo serán a Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves y el resto, en función de las necesidades de la Compañía, lo serán de Administrativos y Agentes Servicios Auxiliares.

Asimismo, las partes firmantes acuerdan la transformación de 529 contratos de trabajadores fijos discontinuos y eventuales en fijos de actividad continuada a tiempo parcial.

La distribución por Direcciones y destinos dentro de las mismas y grupos laborales se recoge en el anexo número 1 del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo de fecha 16 de mayo de 2001.

Estas transformaciones se realizarán durante los tres meses naturales siguientes al mes de la firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las transformaciones relacionadas en el anexo I desde fijo de actividad continuada a tiempo parcial y de fijo discontinuo a tiempo completo, se realizarán siempre que exista acuerdo en el régimen de trabajo y descanso para la implantación de la Jornada irregular en aquellas Direcciones o Aeropuertos donde aún no esté implantada la misma, excepto Aeropuertos de Barcelona y Barajas.

Los efectos administrativos de dichas transformaciones serán los de la firma del Acta de las mismas y económicos desde la fecha del contrato de trabajo individual.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo con lo regulado en el primer párrafo del apartado 2 del artículo 121 se faculta a la Comisión para el Seguimiento del Empleo para el establecimiento del régimen de trabajo y descansos (días de actividad al año, libranzas en domingos, número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas y distribución cuantitativa de vacaciones) de la jornada irregular. En cualquier caso los Acuerdos deberán finalizarse antes del 30 de junio de 2001.

Disposición transitoria séptima.

Durante la vigencia del XV Convenio Colectivo y en el primer trimestre de cada uno de los años, la Comisión para el Seguimiento de Empleo estudiará la situación del empleo en la compañía.

Disposición transitoria octava.

a) Taquigrafía o estenotipia: El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeño funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 4.316 pesetas por un idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma, el 40 por 100 de dicha cantidad.

b) Idiomas: El personal afectado por este Convenio que tenga, mediante examen, reconocido por la compañía o a quienes se le reconozca en el futuro la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente cuantía:

1. Lenguas no latinas:

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial: 3.142 pesetas.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual: 4.399 pesetas.

Personal que escribe y habla con fluidez: 5.342 pesetas.

2. Lenguas latinas:

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

Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial: 2.357 pesetas.

Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con fluidez: 3.299 pesetas.

Personal que escribe y habla con fluidez: 4.007 pesetas.

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

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

A todos los trabajadores que al 6 de junio de 1991 estuvieran percibiendo la gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, se les mantendrá a título personal, de conformidad con los criterios establecidos en la Comisión Mixta número 4/92, de fecha 15 de diciembre de 1992.

La compañía, de acuerdo con sus necesidades, podrá proceder a nuevos reconocimientos de idiomas, taquigrafía y estenotipia, exclusivamente para el personal fijo de plantilla al 6 de junio de 1991.

Disposición transitoria novena.

Todos los trabajadores fijos de actividad continuada y fijos discontinuos existentes al 6 de junio de 1991 tendrán derecho, a un día más de vacación después de quince años cumplidos de antigüedad en la Compañía; por encima de estos quince años cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional.

Lo indicado anteriormente no será de aplicación a aquellos trabajadores fijos de actividad continuada que manteniéndose en activo en fecha 6

de junio de 1991, hubiesen cedido de forma voluntaria y con carácter definitivo, el derecho contenido en el párrafo anterior.

Disposición transitoria décima.

Se establece un plus de asistencia al trabajo de 6.018 pesetas mensuales. Dicho plus se percibirá siempre que durante el mes no se hayan producido faltas de asistencia al trabajo cualquiera que sea la naturaleza y número de días de la misma. No se considerarán faltas de asistencia, a estos efectos, las situaciones de IT por accidente laboral, las vacaciones, los descansos semanales, libranzas de festivos, las compensaciones de jornada y los días libres compensatorios de horas extraordinarias.

Asimismo, no tendrán consideración de faltas de asistencia, a los efectos anteriores, aquellas derivadas de obligaciones y deberes de carácter público ineludible, los días para contraer matrimonio el propio trabajador, los días correspondientes al fallecimiento de familiares de primer grado y las desproporcionadas de descansos en Aeropuertos.

Disposición transitoria undécima.

La percepción del plus de función es incompatible con la percepción de la cuantía «ad personam» correspondiente a la parte fija del régimen complementario que los trabajadores pudieran percibir en función de lo establecido para cada grupo laboral en la disposición transitoria decimosexta del apéndice del XV Convenio Colectivo.

Asimismo, aquellos trabajadores afectados por el plus de función, que a las fechas de 19 de octubre de 1992 para Técnicos Mantenimiento de Aeronaves, 2 de junio de 1993 para Administrativos y Servicios Auxiliares, y 21 de julio de 1993 para Técnicos Mantenimiento Equipos Tierra, percibiesen en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el plus de función, percibirán con carácter «Ad Personam» la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del plus de función.

Los Técnicos Aeronáuticos, Especialistas de Simuladores de Vuelo, T.M.I., TEMSIT, Técnicos Proceso de Datos, Técnicos de Operaciones, Técnicos de Organización Planificación y Control y Especialistas en Artes Gráficas, afectados por este plus de función, que al 1 de febrero de 1997 perciban en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el plus de función, percibirán, con carácter «ad personam», la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del plus de función.

Los Delineantes y Medios Audiovisuales que se reconviertan, en su caso, a algunos de los grupos laborales regulados en Convenio Colectivo y a la fecha del Acta de reconversión perciban en concepto de parte fija del Régimen Complementario una cantidad superior a las fijadas para el plus de función, percibirán, con carácter «ad personam», la diferencia que pudiera existir. Dicha diferencia será absorbible y compensable con cualquier incremento posterior del plus de función.

Disposición transitoria duodécima.

Se instará a la Comisión Mixta para que desarrolle el procedimiento que deberá seguir cualquier trabajador para realizar trabajos para otra empresa cuya actividad entre en competencia con Iberia en relación con lo dispuesto en el punto 4 de las faltas muy graves, del régimen disciplinario.

Disposición transitoria decimotercera. *Participación en mejora de resultados.*

Teniendo en cuenta que en los conceptos retributivos con efectos de 1 de enero de 2001, acordados en el XV Convenio Colectivo, se ha eliminado el efecto de la clave 104 de cada uno de ellos, los trabajadores afectos al ámbito de aplicación del XV Convenio Colectivo participarán en la mejora de resultados de la compañía conforme a los siguientes criterios:

a) Se establecerá una mejora sobre los resultados de la compañía en base al ratio resultados ordinarios (resultados de explotación más resultados financieros (1) sobre ingresos.

La citada mejora se realizará de la siguiente forma:

Habrá mejora siempre y cuando el ratio anteriormente descrito se encuentre dentro de los rangos que a continuación se exponen para cada año:

Rangos año 2001 resultados ordinarios/ingresos	% sobre mejora resultados año 2001 Todos los colectivos	% sobre mejora resultados año 2001 Personal de tierra (2)
Menor de 0,866	0	0
0,866-2,900	15	7,56
Mayor de 2,900	18	9,07

Rangos año 2002 resultados ordinarios/ingresos	% sobre mejora resultados año 2002 Todos los colectivos	% sobre mejora resultados año 2002 Personal de tierra (2)
Menor de 1,221	0	0
1,221-3,120	15	7,56
Mayor de 3,120	18	9,07

(1) Los resultados financieros que se incluirán en el cálculo del resultado operativo serán exclusivamente aquellos que se deriven de la actividad operativa normal de la Compañía. En concreto, y haciendo referencia a los estados financieros anuales, serán los que se contengan en el epígrafe de resultados financieros de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, excluyendo los ingresos y gastos que puedan derivarse de las participaciones en capital y de la variación de las provisiones de inversiones financieras.

(2) El porcentaje de Mejora de Resultados por Colectivo para los años 2001 y 2002 está en función de la proporción de la masa salarial del año 2000 de cada Colectivo, sobre el total de las masas salariales de ese año.

b) El producto de aplicar a los ingresos reales obtenidos en cada año el coeficiente de 0,866 para el año 2001 y 1,221 para el año 2002, da unos resultados ordinarios teóricos. La diferencia entre los resultados ordinarios reales de cada año (que incluirán el impacto de la aplicación de esta disposición transitoria) y los teóricos obtenidos según el cálculo anterior, será a la que se le aplique el porcentaje correspondiente, de acuerdo con el rango en que se encuentre el ratio.

La cantidad resultante de aplicar dicho porcentaje, se abonará a los 30 días siguientes de la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas que apruebe los resultados de cada uno de los años citados (2001 y 2002).

c) Asimismo, las citadas cantidades consolidarán en la tabla salarial, sin que en su conjunto puedan superar el límite máximo del 3 por 100 de la masa salarial del colectivo de tierra al 31 de diciembre de 2000, que es el equivalente a la reducción salarial real del colectivo de tierra (en términos homogéneos a los demás colectivos), a esa fecha, una vez eliminado el efecto de la subida y bajada correspondiente a los IPC de los años 93 y 94.

La efectividad de la cantidad que se consolide cada año, en su caso, será la de 1 de enero del año siguiente al que se refiere la mejora de resultados.

d) Si con las consolidaciones anteriormente citadas para los años 2001 y 2002 no se hubiera llegado a alcanzar el límite máximo del 3 por 100 anteriormente citado, ambas partes acordarán para años sucesivos los rangos, hasta llegar al total de dicho límite máximo.

e) Se faculta al Comité Intercentros para acordar el reparto individual a cada trabajador.

Disposición transitoria decimocuarta.

Durante la vigencia del XV Convenio Colectivo, a través de una Comisión que se creará al efecto entre Representantes de la Dirección y de los Sindicatos firmantes del citado Convenio Colectivo, se comprometen al estudio y análisis de aquellos Ordenamientos Laborales de los colectivos del personal de Tierra que, ambas partes, entiendan que precisen adaptarse a una nueva realidad productiva, cuyos resultados serán ratificados por la Comisión Negociadora para su inclusión en el XV Convenio Colectivo.

Disposición transitoria decimoquinta.

El contenido de esta disposición transitoria se establece en el apéndice parte I (disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales).

Disposición transitoria decimosexta.

El contenido de esta disposición transitoria se establece en el apéndice parte I (disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales).

Disposición transitoria decimoséptima.

El contenido de esta disposición transitoria se establece en el apéndice parte I (disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales).

Disposición transitoria decimoctava.

El contenido de esta disposición transitoria se establece en el apéndice parte I (disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales).

Disposición transitoria decimonovena.

El contenido de esta disposición transitoria se establece en el apéndice parte I (disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales).

Disposición transitoria vigésima.

El contenido de esta disposición transitoria se establece en el apéndice parte I (disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales).

Disposición transitoria vigésima primera.

El contenido de esta disposición transitoria se establece en el apéndice parte I (disposiciones transitorias de los ordenamientos laborales).

Disposición transitoria vigésima segunda.

Los trabajadores, desplazados a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente, que a la firma del Acta del Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo de fecha 26 de enero de 1998, vinieran percibiendo la dieta de comida en los turnos de siete a trece horas y ocho a trece horas la seguirán percibiendo «ad personam», en tanto en cuanto permanezcan en sus actuales destinos.

Disposición transitoria vigésima tercera.

En virtud de lo establecido en la disposición derogatoria única de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, que deroga las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958 sobre el plus de distancia, no procede la concesión de nuevos pluses de distancia a partir de dicha fecha.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que, en la citada fecha (19 de mayo de 1994) vinieran percibiendo dicho plus de distancia, se les seguirá abonando el mismo siempre que mantengan las mismas circunstancias que dieron origen a su concesión. A estos efectos la indemnización por plus de distancia, se fija en la cuantía de 4,64 pesetas/kilómetro.

Disposición transitoria vigésima cuarta. *Billetes.*

Se acuerda crear una Comisión que regule toda la normativa relativa a billetes tarifa gratuita y/o con descuento. La nueva regulación estará basada en el principio de que el pasajero tiene prioridad, tanto en la reserva como en el embarque, sobre los billetes tarifa gratuita y con descuento, que en cualquier caso, se emitirán exclusivamente en clase turista.

Una vez exista acuerdo, el mismo se incorporará al texto del XV Convenio Colectivo, sustituyendo y anulando la actual. En tanto no exista acuerdo, el texto actual mantendrá su vigencia.

Disposición transitoria vigésima quinta. *Acción social.*

Ambas partes acuerdan crear una Comisión formada por dos miembros de cada una de las representaciones firmantes del Acta de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo de 16 de mayo de 2001, que establezca una nueva regulación del capítulo XI del XIV Convenio Colectivo de Tierra, que se incorporará al texto del XV Convenio Colectivo, sustituyendo y anulando la actual. En tanto se establece la nueva regulación los artículos relativos a la licencia especial retribuida (artículo 180) y al de la jubilación voluntaria anticipada (artículo 179), quedarán en suspenso no aplicándose los mismos. Mientras se mantiene esta suspensión, si existiera alguna solicitud para acogerse a uno de estos dos artículos, ambas partes estudiarían la posibilidad de su aplicación individual y el sistema a aplicar, sin que éste signifique mayores costes para Iberia que los que se generaban antes de los nuevos Estatutos del Montepío de Previsión Social Loreto.

Disposición transitoria vigésima sexta. *Régimen complementario.*

De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria.a) del acta de reconversión del grupo de Delineantes, firmada por la Comisión Negociadora de fecha 8 de mayo de 1997, a aquellos delineantes que como consecuencia de la aplicación del citado acta, no se vean afectados por la reconversión a otro grupo laboral ya reclasificado, y dado que ha sido derogada toda la normativa relativa al Régimen Complementario para todos los colectivos, se les mantendrá «ad personam» la cuantía que pudieran estar percibiendo al 1 de febrero de 1997 por dicho concepto.

Esta cantidad cubrirá el pago a tanto alzado por la realización de hasta un máximo de ocho horas al mes, por encima de la jornada de trabajo establecida. Asimismo, esta cantidad cubrirá para el supuesto de los trabajadores que realicen de forma habitual su prestación de servicios en régimen de jornada fraccionada, 8 días al mes, por lo que dichos trabajadores percibirán además de la citada cuantía, 22/30 de la compensación económica que por jornada fraccionada se establece en el artículo 141 o en el punto 2, apartado 1 del artículo 104 del presente Convenio.

Disposición transitoria vigésima séptima.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, salvo pacto en contrario, se mantienen las siguientes Comisiones:

- a) Comisión de Gastos e Inversiones (CEGI)
- b) Comisión de Flotas

Disposición final primera.

El capítulo de Transporte de Personal del III Convenio Colectivo de Tierra, mantiene su vigencia en tanto no sea sustituido por una nueva regulación.

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera.

Se mantiene el laudo arbitral para el aeropuerto sur de Tenerife para el personal fijo de actividad continuada destinado en tal aeropuerto a 2 de junio de 1993.

El laudo arbitral para el aeropuerto sur de Tenerife no será de aplicación para el personal que se incorpora al mismo, ya sea de nuevo ingreso o traslado voluntario, a partir del 2 de junio de 1993.

Con efectos de 1 de enero de 2001, la cantidad a abonar por cada día de asistencia al trabajo será de 2.039 pesetas.

La Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo faculta a la representación de los trabajadores de Tenerife sur y a la Dirección de la empresa para estudiar, analizar, modificar y resolver cualquier aspecto del referido Laudo respecto al personal que lo esté percibiendo. Las resoluciones acordadas en la referida negociación formarán parte integrante del XV Convenio Colectivo para el personal de tierra.

Disposición final cuarta. *Transporte aeropuerto Asturias y Murcia.*

Aeropuerto de Asturias:

Los trabajadores fijos de actividad continuada, con destino en el aeropuerto de Asturias, percibirán la cantidad de 792 pesetas por día de asistencia al trabajo. Esta cantidad compensa todos los desplazamientos que pudieran realizar al aeropuerto.

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

Aeropuerto de Murcia:

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

792 pesetas por día de asistencia al trabajo de indemnización y una hora por el concepto de transporte. Los trabajadores que en la actualidad están percibiendo cantidades superiores o aquellos que no realizan el transporte al aeropuerto desde Murcia/ciudad, mantendrán a título personal las condiciones actuales.

Disposición final quinta.

Las normas del presente Convenio anulan y sustituyen todas las disposiciones anteriores de carácter reglamentario o convencional que se encuentren reguladas en el mismo.

Disposición final sexta.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

Ambas partes asumen la realización y el impulso permanente de los objetivos de formación contemplados en el Plan Estratégico de Formación de Iberia, garantizando su continuidad y la elaboración de programas anuales de formación continua de cada área de negocio integrados y coherentes con el mismo.

En caso de existencia de solicitudes de permisos individuales de formación será competente la Comisión Paritaria Sectorial del Transporte Aéreo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.c del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Disposición final séptima.

El Apéndice del XIV Convenio Colectivo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 227, de 22 de septiembre de 1998, formará, en su totalidad, parte integrante del XV Convenio Colectivo, con esta única modificación:

Se anula el apartado a) del punto 6.2.1, puesto de trabajo de Mantenimiento e Instalaciones de la parte III, descripción de funciones del apéndice citado, sustituyéndose por el siguiente texto:

«a) Mantenimiento preventivo e instalaciones de los distintos sistemas electrónicos de telecomunicaciones e informáticos que existen o existan en Iberia».

ANEXOS

Anexo I: Tabla salarial.

Anexo II: Clave 61.

Anexo III: Incentivos G.S.G.T.

Anexo IV: Turnos básicos.

Anexo V: Tablas de antigüedad colectivos T.M.A., Administrativos, Servicios Auxiliares, T.M.E.T, TEMSIT, T.M.I, Técnicos Proceso de Datos y G.S.G.T.

Anexo VI: Cuantías máximas por categoría de los distintos pluses para los colectivos de T.M.A., Administrativos, Servicios Auxiliares, T.M.E.T, TEMSIT, T.M.I, Técnicos Proceso de Datos.

Anexo VII: Direcciones a nivel de unidad o aeropuertos donde se podrá aplicar la jornada irregular y el régimen específico de trabajo y descansos.

Anexo VIII: Base de cotización al fondo solidario interno y fondo social de tierra.

TABLA SALARIAL. ANEXO I

Efectividad 1 enero 2001

El sueldo base de cada categoría, la prima de productividad y el complemento transitorio, que componen la tabla salarial, se fijan en las siguientes cuantías:

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento transitorio	Totales	Remuneración anual (*)
1	63.979	15.995	62.047	142.021	1.988.294
2	65.286	16.322	61.417	143.025	2.002.350
3	66.601	16.650	60.656	143.907	2.014.698
4	69.852	17.463	57.854	145.169	2.032.366
5	73.877	18.469	55.611	147.957	2.071.398
6	79.965	19.991	53.194	153.150	2.144.100
7	84.337	21.084	51.389	156.810	2.195.340
8	89.969	22.492	52.916	165.377	2.315.278
9	94.798	23.700	55.453	173.951	2.435.314
10	99.400	24.850	58.012	182.262	2.551.668
11	105.145	26.286	57.637	189.068	2.646.952
12	110.659	27.665	57.342	195.666	2.739.324

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento transitorio	Totales	Remuneración anual (*)
13	119.698	29.925	54.595	204.218	2.859.052
14	131.025	32.756	55.907	219.688	3.075.632
15	139.702	34.926	60.392	235.020	3.290.280
16	144.558	36.140	61.058	241.756	3.384.584
17	155.224	38.806	62.981	257.011	3.598.154
18	158.061	39.515	66.983	264.559	3.703.826
19	169.818	42.455	76.099	288.372	4.037.208
20	180.361	45.090	91.679	317.130	4.439.820
21	179.105	44.776	93.367	317.248	4.441.472

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento transitorio	Totales	Remuneración anual (*)
22	185.701	46.425	96.377	328.503	4.599.042
23	192.824	48.206	106.937	347.967	4.871.538
24	200.409	50.102	116.913	367.424	5.143.936

(*) Esta remuneración anual corresponde a 14 pagas y para el año 2001 se le añadirá una mensualidad con las claves que componen la decimoquinta paga según retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2000 (gratificación fin de ejercicio).

A partir del año 2002 se le añadirá a la remuneración anual una mensualidad de la tabla existente al 31 de diciembre del año anterior (gratificación fin de ejercicio).

ANEXO II

Clave 61. Negociada en mayo de 1976, abonable en quince pagas

Nivel/trienio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.557	2.299	2.041	1.783	1.525	1.267	1.009	751	493	235
2	2.524	2.265	2.006	1.747	1.488	1.229	970	711	452	193
3	2.445	2.181	1.917	1.653	1.389	1.125	861	597	333	69
4	2.325	2.057	1.789	1.521	1.253	985	717	449	181	—
5	2.205	1.932	1.659	1.386	1.113	840	567	294	21	—
6	1.947	1.654	1.361	1.068	775	482	189	—	—	—
7	1.778	1.475	1.172	869	566	263	—	—	—	—
8	1.499	1.175	851	527	203	—	—	—	—	—
9	1.170	812	453	96	—	—	—	—	—	—
10	873	484	95	—	—	—	—	—	—	—
11	621	215	—	—	—	—	—	—	—	—
12	377	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13	91	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO III

Las cantidades mensuales que en concepto de incentivos percibirán el grupo superior de gestores y técnicos son las que a continuación se indican:

	Nivel	Pesetas/mes
<i>Grado C</i>		
G.S.G.T.4C	12	21.830
G.S.G.T.3C	13	24.741
G.S.G.T.2C	14	27.652
G.S.G.T.1C	15	30.562
<i>Grado B</i>		
G.S.G.T.3B	16	32.923
G.S.G.T.2B	17	35.065
G.S.G.T.1B	18	39.648
<i>Grado A</i>		
G.S.G.T.6. ^a	19	44.229
G.S.G.T.5A	20	48.802
G.S.G.T.4. ^a	21	53.382
G.S.G.T.3. ^a	22	57.963
G.S.G.T.2A	23	57.963
G.S.G.T.1. ^a	24	62.536

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

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

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección, aplicará anualmente un incremento de hasta el 25 por 100 del

incentivo anual, cuando exista una evaluación positiva de ambas circunstancias.

ANEXO IV

Turnos básicos

Turnos básicos para jornadas de ocho horas

Turno A: El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 23,00 y las 02,00 horas y finalice entre las 07,00 y las 10,00 horas.

Turno B: El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 07,00 y las 10,00 horas y finalice entre las 15,00 y las 18,00 horas.

Turno C: El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 13,30 y las 16,30 horas y finalice entre las 21,30 y las 00,30 horas.

Turno D: El turno cuya hora de comienzo se establece entre las 17,00 y las 20,00 horas y finalice entre las 01,00 y las 04,00 horas.

ANEXO V

Tablas de antigüedad colectivos T.M.A., Administrativos, Servicios Auxiliares, T.M.E.T., TEMSIT, T.M.I., Técnicos Proceso de Datos y G.S.G.T.

Tabla de antigüedad T.M.A.

Las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en la tabla siguiente:

Importe de los trienios por niveles

Nivel de progresión	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas	F — Pesetas	G — Pesetas
Ejecución/Super- visión	5.239	5.541	5.997	6.325	6.325	6.325	6.325
Jefatura	7.886	8.299	8.977	8.977	—	—	—

Tabla de antigüedad de Administrativos

Las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en la tabla siguiente:

Importe de los trienios por niveles

Nivel de progresión	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas	F — Pesetas
Ejecución/Supervisión ...	4.995	5.239	5.541	5.997	6.325	6.325
Jefatura	7.455	7.886	8.299	8.977	—	—

Tabla de antigüedad de Servicios Auxiliares

Las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en la tabla siguiente:

Importe de los trienios por niveles

Nivel de progresión	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas
Ejecución/Supervisión	4.798	4.896	4.995	5.239	5.239
Jefatura	6.325	6.325	—	—	—

Tabla de antigüedad T.M.E.T.

Las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en la tabla siguiente:

Importe de los trienios por niveles

Nivel de progresión	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas	F — Pesetas	G — Pesetas
Ejecución/Supervisión	4.995	5.239	5.541	5.997	6.325	6.325	6.325
Jefatura	7.886	8.299	8.977	—	—	—	—

Tabla de antigüedad TEMSIT

Las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en la tabla siguiente:

Importe de los trienios por niveles

Nivel de progresión	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas	F — Pesetas	G — Pesetas
Ejecución/Supervisión	5.239	5.541	5.997	6.325	6.325	6.325	6.325
Jefatura	7.886	7.886	7.886	7.886	—	—	—

Tabla de antigüedad T.M.I.

Las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en la tabla siguiente:

Importe de los trienios por niveles

Nivel de progresión	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas	F — Pesetas	G — Pesetas
Ejecución/Supervisión	4.995	5.239	5.541	5.997	6.325	6.325	6.325
Jefatura	7.886	8.299	8.977	—	—	—	—

Tabla de antigüedad de Técnicos de Proceso de Datos

Las cuantías del complemento de antigüedad son las que se detallan en la tabla siguiente:

Importe de los trienios por niveles

Nivel de progresión	A — Pesetas	B — Pesetas	C — Pesetas	D — Pesetas	E — Pesetas
Ejecución/Supervisión	5.997	6.324	6.748	6.748	6.748
Jefatura	7.886	8.299	8.299	8.299	—

ANEXO VI

Cuantías máximas por categoría de los distintos pluses para los colectivos de T.M.A., Administrativos, Servicios Auxiliares, T.M.E.T., TEMSIT, T.M.I., Técnicos Proceso de Datos

Cuantías máximas por categoría Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca	8.434	11.970
Toxicidad	16.867	23.940
Residencia PMI/IBZ/MAH	12.651	17.955
TCI/LPA/GMZ	21.094	29.925
ACE/SPC	29.518	41.894
FUE/MLN/VDE	42.169	59.849
Jornada especial o turnos discontinuos	21.084	29.925
Incremento por trienio	1.581	2.244

Cifras en pesetas/mes.

Cuantías máximas por categoría Administrativos

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca	8.434	11.970
Toxicidad	16.867	23.940
Residencia PMI/IBZ/MAH	12.651	17.955
TCI/LPA/GMZ	21.084	29.925
ACE/SPC	29.518	41.894
FUE/MLN/VDE	42.169	59.849
Jornada especial o turnos discontinuos	21.084	29.925
Incremento por trienio	1.581	2.244

Cifras en pesetas/mes.

Cuantías máximas por categoría Servicios Auxiliares

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca	6.985	8.434
Toxicidad	13.970	16.867
Residencia PMI/IBZ/MAH	10.478	12.651
TCI/LPA/GMZ	17.463	21.084
ACE/SPC	24.448	29.518
FUE/MLN/VDE	34.926	42.169

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/ Supervisión	Jefatura
Jornada especial o turnos discontinuos	17.463	21.084
Incremento por trienio	1.310	1.581

Cifras en pesetas/mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos de Mantenimiento Equipos Tierra

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/ Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca	8.434	11.970
Toxicidad	16.867	23.940
Residencia PMI/IBZ/MAH	12.651	17.955
TCI/LPA/GMZ	21.084	29.925
ACE/SPC	29.518	41.894
FUE/MLN/VDE	42.169	59.849
Jornada especial o turnos discontinuos	21.084	29.925
Incremento por trienio	1.581	2.244

Cifras en pesetas/mes.

Cuantías máximas de pluses para TEMSIT (Técnicos Explotación y Mantenimiento de Sistemas de Información y Telecomunicaciones)

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/ Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca	8.434	10.515
Toxicidad	16.867	21.029
Residencia PMI/IBZ/MAH	12.651	15.772
TCI/LPA/GMZ	21.084	26.286
ACE/SPC	29.518	36.801
FUE/MLN/VDE	42.169	52.573
Jornada especial o turnos discontinuos	21.084	26.286
Incremento por trienio	1.581	1.971

Cifras en pesetas/mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos de Mantenimiento Instalaciones

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/ Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca	8.434	11.970
Toxicidad	16.867	23.940
Residencia PMI/IBZ/MAH	12.651	17.955
TCI/LPA/GMZ	21.084	29.925
ACE/SPC	29.518	41.894
FUE/MLN/VDE	42.169	59.849
Jornada especial o turnos discontinuos	21.084	29.925
Incremento por trienio	1.581	2.244

Cifras en pesetas/mes.

Cuantías máximas por categoría Técnicos Proceso de Datos

Las cuantías máximas de los distintos pluses son las siguientes:

Tipo de plus/Categoría	Ejecución/ Supervisión	Jefatura
Peligrosidad y Sala Blanca	8.997	11.066
Toxicidad	17.994	22.132
Residencia PMI/IBZ/MAH	13.495	16.599
TCI/LPA/GMZ	22.492	27.665
ACE/SPC	31.489	38.731
FUE/MLN/VDE	44.985	55.330
Jornada especial o turnos discontinuos	22.492	27.665
Incremento por trienio	1.687	2.075

Cifras en pesetas/mes.

ANEXO VII

Regimen de trabajo y descansos de la jornada irregular

Aeropuerto Palma de Mallorca:

- Días de Actividad: 236 días/año.
- Libranza en domingos: Mínimo tres domingos en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre.
- Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Tres.
- Distribución cuantitativa de vacaciones:

Junio: 8 por 100 de la plantilla de cada Unidad, Departamento o Servicio.

Julio, agosto y septiembre: 6 por 100 de la plantilla de cada Unidad, Departamento o Servicio.

Resto de meses: Mínimo 6 por 100 de la plantilla de cada Unidad, Departamento o Servicio.

Aeropuerto de Ibiza:

- Se fijan un total de 236 días de actividad al año.
- Libranza en domingos: Se establece como mínimo la libranza de 3 domingos en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.
- Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta dos cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta 3 cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.
- Distribución cuantitativa de vacaciones:

Junio: 8 por 100 de la plantilla de cada Unidad y/o cuadrante.

Julio, agosto y septiembre: 6 por 100 de la plantilla de cada Unidad y/o cuadrante.

Resto de los meses: Mínimo 7 por 100 de la plantilla de cada Unidad y/o cuadrante.

Aeropuerto de Alicante:

- Se fijan un total de 236 días de actividad al año.
- Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.
- Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta dos cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta tres cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.
- Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Junio: 8 por 100 de la plantilla de cada Unidad y/o cuadrante.

Julio, agosto y septiembre: 6 por 100 de la plantilla de cada Unidad y/o cuadrante.

Resto de los meses: Mínimo 7 por 100 de la plantilla de cada Unidad y/o cuadrante.

Resto de los meses: Mínimo 7 por 100 de la plantilla de cada Unidad y/o cuadrante.

Aeropuerto de Reus:

- Se fijan un total de 236 días de actividad al año.
- Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las

condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta dos cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta tres cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Almería:

a) Se fijan un total de 236 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta dos cambios mensuales en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, y hasta tres cambios en el período que discurre entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Fuerteventura:

a) Se fijan un total de 230 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta 3 cambios mensuales en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y enero, y hasta 2 cambios en los meses restantes.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Arrecife:

a) Se fijan un total de 230 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta tres cambios mensuales en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y enero, y hasta dos cambios en los meses restantes.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Las Palmas:

a) Se fijan un total de 230 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las

condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta tres cambios mensuales en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y enero, y hasta dos cambios en los meses restantes.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Santa Cruz de la Palma:

a) Se fijan un total de 230 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cinco trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Según la temporada, se podrán realizar hasta tres cambios mensuales en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre y enero, y hasta dos cambios en los meses restantes.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Bilbao:

a) Se fijan un total de 215 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cuatro trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en dos con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Melilla:

a) Se fijan un total de 215 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cuatro trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en dos con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Oviedo:

a) Se fijan un total de 215 días de actividad al año.

b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cuatro trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en dos con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Valladolid:

a) Se fijan un total de 215 días de actividad al año.
b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cuatro trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en dos con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Valencia:

a) Se fijan un total de 215 días de actividad al año.
b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cuatro trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en dos con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

Aeropuerto de Sevilla:

a) Se fijan un total de 215 días de actividad al año.
b) Libranza en domingos: Se establece, como mínimo, la libranza de un domingo por cada cuatro trabajados, siendo competencia de la empresa fijar la libranza de los domingos restantes. No obstante, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro y cuando el tráfico lo permita, se podrá rebajar esta libranza.

c) Número de cambios mensuales de horarios y/o jornadas: Se establece en dos con carácter general.

d) Distribución cuantitativa de vacaciones: Se realizará aplicando el porcentaje que corresponda de acuerdo con lo contemplado en el artículo 165 de la primera parte del Convenio Colectivo, al total de la plantilla de fijos de tiempo completo, con y sin distribución irregular de la jornada, de cada Unidad y/o cuadrante. El número resultante determinará el total de trabajadores fijos de tiempo completo con y sin jornada irregular que conjuntamente podrán estar de vacaciones.

ANEXO VIII

Bases de cotización al fondo social, fondo solidario interno y concierto colectivo de vida

Nivel convenio	Base fondo social	Base fondo solidario	Base concierto colectivo vida
1	65.700	64.411	142.979
2	67.041	65.726	143.989
3	69.079	67.725	146.335
4	73.219	71.783	149.182
5	77.461	75.942	152.094
6	83.905	82.260	157.546
7	88.548	86.811	161.411
8	94.597	92.742	170.474

Nivel convenio	Base fondo social	Base fondo solidario	Base concierto colectivo vida
9	99.943	97.983	179.794
10	104.827	102.771	188.444
11	111.024	108.846	195.724
12	117.002	114.708	202.826
13	126.757	124.272	212.020
14	139.156	136.428	228.748
15	148.790	145.873	245.401
16	154.156	151.133	252.752
17	166.014	162.760	269.489
18	169.281	165.961	277.782
19	182.716	179.133	304.191
20	195.171	191.344	336.442
21	198.185	194.299	344.162
22	207.282	203.218	359.492
23	216.418	212.175	382.887
24	224.931	220.521	404.298

NOTA: La base para el fondo social se vera incrementada en un 7,5 por 100 por cada trienio devengado, teniendo en cuenta los límites de número de trienios (12) y topes de nivel para los mismos, contemplados en el artículo 138.

SEGUNDA PARTE

REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS DE ACTIVIDAD CONTINUADA A TIEMPO PARCIAL

Artículo 1.

Se considera trabajador Fijo de Actividad Continuada a tiempo parcial a efectos de esta regulación, a aquél expresamente contratado para prestar sus servicios, todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a lo establecido en el Convenio Colectivo colectivo vigente en cada momento.

El número de horas efectivas de trabajo no podrá exceder del 90 por 100 de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en Convenio Colectivo colectivo.

La jornada semanal no podrá ser inferior a 12 horas ni superior al 90 por 100 de la jornada anual efectiva de trabajo en cómputo semanal pactada en cada momento y que actualmente es de 40 horas semanales en cómputo anual.

La distribución de la jornada semanal, ya sea de horas ordinarias o de horas complementarias, podrá modificarse, en función de las cargas de trabajo, entre los límites señalados en el párrafo anterior.

En contrato individual de trabajo se establecerá la Jornada anual ordinaria que se le asigne al trabajador.

La jornada anual ordinaria se fija en el 56,25 por 100 de la de la Jornada anual efectiva de trabajo establecida en Convenio Colectivo colectivo siendo esta la pactada para los fijos a tiempo completo (1.720 y 1.712 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2001 y 2002, respectivamente).

Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada anual ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo objeto del contrato.

Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la compañía de acuerdo con la carga de trabajo.

Los días y horarios en que la empresa requiera al trabajador, para la realización de horas complementarias, serán comunicadas a este, con un preaviso, al menos, de siete días a través de los respectivos cuadrantes.

El número de horas ordinarias más las complementarias no podrá exceder del 90 por 100 de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en Convenio Colectivo colectivo.

Artículo 2. Clasificación profesional

La Compañía dispondrá, por grupos laborales, de los escalafones o relaciones ordenadas de este personal por Direcciones a nivel local. Al ser la experiencia y el conocimiento adquirido en un destino concreto

un factor diferencial para el desarrollo de un puesto de trabajo específico, dichas relaciones se podrán realizar incluso a nivel de Unidad. El orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por la fecha de transformación del contrato a Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Parcial, descontando, en su caso, el tiempo transcurrido en situaciones de excedencia (salvo aquellas que por ley se les reconoce la antigüedad) o permisos sin sueldo superiores a un mes.

Artículo 3. *Ingresos, promoción y progresión*

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 Indefinido a Tiempo Completo, la cobertura de las mismas se realizará con los trabajadores Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial del escalafón de la Dirección o Unidad donde se produzca la vacante, siguiendo el orden de dicho escalafón, según el artículo 2 de esta segunda parte del Convenio Colectivo. En el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo se determinarán dichas transformaciones.

En el caso de coexistir escalafones de Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial y Fijos Discontinuos en la Unidad o Dirección donde se produzca una vacante de Fijo de Actividad a Tiempo Completo, la Comisión para el Seguimiento del Empleo determinará el orden o criterio de preferencia para cubrir dicha vacante.

Además, 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.

Artículo 4. *Jornada*

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir.

La jornada diaria del personal fijo de actividad continuada a tiempo parcial, se podrá realizar en uno o dos períodos horarios.

En consecuencia, la Compañía podrá implantar con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas, la realización de ésta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a una hora, ni superior a cinco. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio. Los períodos horarios solo se podrán realizar entre las seis y las veintitres horas. Igualmente, no se podrán contratar, en ningún caso, fijos discontinuos ni eventuales para cubrir la interrupción de los períodos horarios.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir, sin que ello implique en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el preaviso citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, informando previamente de tales necesidades a la Representación de los Trabajadores.

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

En aquellos casos en que la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la empresa y, consecuentemente, no se haga uso de las líneas establecidas por la misma, siempre que los servicios se presten en algún centro de trabajo o de aeropuerto, el trabajador percibirá como compensación por gasto de transporte la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos.

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

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 por 100, 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 artículo 6.

A efectos del cómputo de jornada, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 86 de la primera parte del XV Convenio Colectivo colectivo.

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 tratara de trabajadores a tiempo completo.

Artículo 5. *Retribuciones*

Los trabajadores Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial, percibirán las retribuciones contempladas en el artículo 130 de la Primera Parte del Convenio Colectivo colectivo, en proporción a las horas efectivamente trabajadas, a excepción del Plus de Asistencia, tomando como base 40 horas semanales en cómputo anual, es decir, sobre la misma base que para los fijos de actividad continuada a tiempo completo. En base a ello, y siendo el pago mensual, resulta necesario convertir las horas efectivas trabajadas a días, de acuerdo con la siguiente fórmula: 7 días a la semana dividido entre 40 horas semanales es igual a 0.175 días cada hora trabajada.

En las situaciones previstas en el artículo 139 de la Primera Parte del Convenio Colectivo colectivo, procederá el abono en su totalidad de los conceptos y cantidades en él establecidos.

En los supuestos contemplados en los artículos 142, 143 y 144 del Convenio Colectivo colectivo, el abono será proporcional al tiempo trabajado.

En el supuesto contemplado en el párrafo tercero del artículo 4 de esta segunda parte del Convenio Colectivo, la Compañía abonará por cada día en que el trabajador Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial efectivamente realice dos períodos horarios, la cantidad de 1.123 pesetas/día, que incluye la parte proporcional del abono del descanso semanal así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, correspondiente a este concepto. Se creará una clave específica de abono para retribuir el período horario.

Asimismo, cuando la realización de los períodos horarios impidan la utilización del transporte colectivo en aeropuertos y zonas industriales percibirán la cuantía establecida en el artículo 107 como compensación por transporte.

Los trabajadores que realicen dos períodos horarios cuya interrupción sea igual o inferior a dos horas percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 139. En el caso de que concurra la compensación por transporte y la dieta, el trabajador podrá optar por uno u otra.

Exclusivamente, para el personal destinado en los centros de trabajo de los aeropuertos, que realicen dos períodos horarios en los que la interrupción de los mismos sea superior a dos horas, el trabajador percibirá la cantidad de 1.545 pesetas por día efectivamente trabajado, que cubre a tanto alzado los conceptos de dieta y transporte. La cantidad anteriormente citada se verá incrementada a 1.751 pesetas para el aeropuerto de Las Palmas y a 2.060 pesetas para los aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo y Murcia, siempre y cuando se acredite que el lugar de residencia habitual diste más de 20 kilómetros del Centro de Trabajo para el caso del aeropuerto de Las Palmas y, más de 25 kilómetros para los aeropuertos de Tenerife Sur, Oviedo o Murcia. En caso contrario, se percibiría la cantidad de 1.545 pesetas que con carácter general se establece en este párrafo.

Si el trabajador realiza un solo período horario y éste comienza entre las 06,00 y las 06,55 horas, percibirá la cantidad de 955 pesetas por día trabajado en ese horario como compensación por transporte en los supuestos en los que la empresa no facilite el mismo. Igualmente percibirá la cantidad de 825 pesetas por día trabajado en este período como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugada, establecida en el artículo 107 del Convenio Colectivo colectivo.

En el caso de que la jornada diaria del trabajador se efectúe en dos períodos horarios y uno de ellos comience entre las 06,00 y las 06,55 horas, percibirá, además de lo que en cada caso corresponda según lo establecido en este artículo, la cantidad de 825 pesetas por día trabajado en este horario como compensación económica adicional en concepto de dieta de madrugada.

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 148, 149, 150 y 151 será aplicable al personal Fijo a tiempo parcial en su integridad.

Igualmente, les será de aplicación en los mismos términos y condiciones que al personal de Actividad Continuada a tiempo total lo dispuesto en los artículos 152 y 153 y disposición transitoria vigesimotercera del Convenio Colectivo colectivo.

En función de las necesidades del servicio, los días en los que los Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial no deban prestar servicio o tengan descanso semanal, éstos serán rotatorios mensualmente. Los cambios horarios que se puedan producir por la rotación anterior, no generarán plus de turnicidad ni de disponibilidad.

Artículo 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 lo mismos que a los de actividad continuada a tiempo completo, en la parte proporcional al número de días trabajados. A fin de determinar esta proporcionalidad hay que distinguir las siguientes situaciones:

Personal contratado más de 5 días a la semana todo el año: El número de vacaciones que corresponden son los mismos que a los fijos de actividad continuada a tiempo completo.

Personal contratado 5 días o menos a la semana: La base de cálculo para determinar el número de días de vacaciones será aquel que resulte de dividir los 30 días de vacaciones, entre los días del año descontados los descansos semanales (313) y, el cociente resultante multiplicado por el número de días efectivos de trabajo, dará el número de días de vacaciones correspondientes a cada trabajador fijo de actividad continuada a tiempo parcial.

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

Para la determinación del orden de preferencia en la elección de vacaciones, se aplicará lo dispuesto en el artículo 166 del XV Convenio Colectivo colectivo para los fijos de actividad continuada a tiempo completo.

A estos efectos, se programará por parte del trabajador el mismo número de días que el año anterior, ajustándose por exceso o defecto en el último cuatrimestre del año, en función de los días realmente trabajados.

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 Colectivo en lo que a Licencias y Permisos se refiere.

Artículo 7. *Acción social*

Al personal Fijo de Actividad Continuada a tiempo parcial le será de aplicación, en materia de Concerto 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) percibidas en los últimos seis meses antes del hecho causante.

A los trabajadores con contrato de Fijos a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 174 del Convenio Colectivo, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

A los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 177 del vigente Convenio Colectivo Colectivo, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base y antigüedad, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

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

Artículo 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.

Artículo 9. *Movilidad, permutas y excedencias*

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

Artículo 10.

No podrán celebrarse para una Dirección o Unidad, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado, fijos discontinuos o cualquier otro de duración determinada, cuando en dicha Dirección o Unidad haya en el momento de la contratación trabajadores, del mismo grupo laboral, fijos de actividad continuada a tiempo parcial por debajo del límite máximo semanal pactado.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones temporales o de fijos discontinuos, podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores, y ya estuvieran contratados todos los fijos de actividad continuada a tiempo parcial que fuera posible, aún cuando éstos no hubieran alcanzado el límite máximo semanal pactado.

Asimismo, también podrán celebrarse contrataciones temporales o de fijos discontinuos, cuando los sean para cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial en base a los límites establecidos en el artículo de 4 de esta Segunda Parte del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera.

Les será de aplicación en sus propios términos, en proporción al tiempo efectivamente trabajado a excepción de la disposición transitoria décima de la primera parte de Convenio Colectivo, que se percibirá en su importe total independientemente de los días o las horas contratadas, en los casos que corresponda según lo establecido en la citada disposición.

Disposición transitoria segunda.

A partir de la entrada en vigor del XV Convenio Colectivo colectivo, los Trabajadores Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial que se regulaban por el apartado B de la II Parte del XIV Convenio Colectivo colectivo y cuyo límite de Jornada se encuentre establecido en el 77 por 100 de jornada anual efectiva de trabajo, pasarán a regirse por lo dispuesto en esta II Parte, ampliándose dicho límite siempre y cuando haya aceptación expresa del trabajador de adherirse al pacto de horas complementarias.

En el supuesto de no adhesión del Trabajador a dicho pacto de horas complementarias, continuará rigiéndose por lo dispuesto en el Apartado B de la Segunda Parte del XIV Convenio Colectivo colectivo.

Disposición final primera.

Las transformaciones de eventuales y fijos discontinuos a fijos de actividad continuada a tiempo parcial, se acordarán en el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo.

En estos momentos el número máximo de trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial se fija en 2.400, quedando facultada dicha Comisión para modificar tal número.

El número que se acuerde pasará a formar parte del texto del Convenio Colectivo Colectivo vigente en cada momento.

Disposición final segunda.

A fin de posibilitar la movilidad de los trabajadores y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, los traslados que se produzcan como consecuencia de lo dispuesto en el Capítulo XIV – Secciones I, II.– Movilidad de la primera parte de este Convenio Colectivo colectivo, no tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de tiempos parcial en tiempo completo.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de tiempo parcial a tiempo completo los cambios de grupo laboral ni las novaciones contractuales.

La transformación de contratos de tiempo parcial a tiempo completo se realizará según lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del Artículo tres de esta Segunda Parte del Convenio Colectivo colectivo.

Disposición final tercera.

Los trabajadores Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Parcial que se regulan en el apartado A de la Segunda Parte del XIV Convenio Colectivo, por haber suscrito su contrato de trabajo con anterioridad al 29 de noviembre de 1998, seguirán rigiéndose por dicha regulación, no pudiendo por tanto realizar pacto de horas complementarias.

TERCERA PARTE

REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Artículo 1.

Al personal contratado en la modalidad de Fijo Discontinuo, le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo para el personal de actividad continuada, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza del contrato, y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

Se considerará trabajador Fijo Discontinuo el contratado por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica.

El personal cuya efectividad de Fijo Discontinuo sea anterior o igual al 1 de septiembre de 1989, se relacionará en un único escalafón.

Todos los trabajadores fijos discontinuos, independientemente de su fecha de ingreso en la Compañía como tales, serán llamados, según el sistema establecido para tal llamamiento, a tiempo completo o a tiempo parcial en función de las cargas de trabajo y en las jornadas y/o turnos necesarios para la cobertura de las mismas.

Artículo 2.

Los ingresos en la Compañía como Fijos Discontinuos se harán con la categoría prevista en el vigente Convenio Colectivo para cada grupo laboral.

El período de prueba será el mismo que el establecido en la primera parte para el Fijo de Actividad Continuada.

A efectos de promoción y/o progresión, se aplicará el mismo sistema que para los Fijos de actividad continuada. Si los contratos fueran a tiempo parcial, se computarán los períodos de trabajo efectivo.

Artículo 3.

En el supuesto de existencia de vacantes de personal Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Parcial o Fijos de Actividad Continuada a Tiempo Completo, la cobertura de las mismas se realizará con los trabajadores Fijos Discontinuos del escalafón de la Dirección o Unidad donde se produzca la vacante, siguiendo el orden del mismo. En el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo se determinarán dichas transformaciones.

En el caso de coexistir escalafones de FACTP y Fijos Discontinuos en la Unidad o Dirección donde se produzca una vacante de Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Completo, la Comisión de Empleo determinará el orden o criterio de preferencia para cubrir dicha vacante.

Artículo 4.

Los Trabajadores Fijos Discontinuos con contrato en vigor podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su puesto de origen cuando cese la necesidad.

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

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

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

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

Artículo 5.

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 de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa.

La consideración de Trabajador Fijo Discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación de cargo público, ausencia por maternidad o enfermedad justificada.

Artículo 6.

Los trabajadores Fijos Discontinuos deberán ser llamados anualmente, en el período comprendido entre el 31 de marzo y el 31 de octubre, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

Adicionalmente, los trabajadores Fijos Discontinuos podrán ser llamados entre el 20 de diciembre de cada año y el 10 de enero del año siguiente, así como durante un período de tiempo entre 10 y 15 días para cubrir las necesidades de la Semana Santa.

No podrán celebrarse para una Dirección o Unidad, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado o cualquier otro de duración determinada cuando en dicha Dirección o Unidad haya en el momento de la contratación trabajadores, del mismo grupo laboral, fijos discontinuos por debajo del límite máximo semanal pactado.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones temporales podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores, y ya estuvieran contratados todos los fijos discontinuos que fuera posible.

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

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

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

En los casos en que la actividad no se reanude en el período correspondiente o se suspenda durante el mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, los Trabajadores Fijos Discontinuos que no sean llamados mantendrán su posición en el escalafón a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

Artículo 7.

Cuando un Trabajador Fijo Discontinuo cubra una vacante de actividad continuada, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como Fijo Discontinuo, reconociéndosele el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado como Fijo Discontinuo, a efectos de antigüedad en la empresa y consiguiente derecho a progresión y/o promoción.

Artículo 8.

La jornada diaria de los Trabajadores Fijos Discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo total o a tiempo parcial.

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

Artículo 9.

Dado el carácter de servicio público de la empresa, los trabajadores fijos discontinuos 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 por 100 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.

Artículo 10.

Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total tendrán derecho a los días festivos que se produzcan durante el período de actividad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 89 de la primera parte del presente Convenio Colectivo colectivo.

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

Artículo 11.

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

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

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

Artículo 12.

A los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en la Dirección Comercial o en aquellas Unidades que tengan funciones de comercialización de otras Direcciones, la Compañía les podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio. Se excluye el personal destinado en Aeropuertos que se rige por lo dispuesto en el artículo 104.

Siempre que medie acuerdo entre los trabajadores, sus representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otras personas fuera del ámbito de aplicación del párrafo anterior, que la acepten con carácter voluntario.

Artículo 13.

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

Artículo 14.

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

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

Artículo 15.

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

Artículo 16.

El salario hora/base para los distintos niveles en que se encuadran los Trabajadores Fijos Discontinuos, será el correspondiente al nivel al que pertenezcan según la regulación que figura en el artículo 126 de la parte primera de este Convenio.

Artículo 17.

Los Trabajadores Fijos Discontinuos percibirán las retribuciones contempladas en el artículo 130 de este convenio que, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, serán proporcionales a las horas contratadas, tomando como base 1.720 y 1.712 horas anuales para los años 2001 y 2002 respectivamente.

Los trabajadores fijos—discontinuos se regirán, en cuanto a la percepción de los Complementos Salariales en función del Salario hora/base

y Sueldo Base, así como en la percepción del Complemento de Antigüedad por el mismo sistema que para los fijos de actividad continuada se establece en la parte primera de este Convenio.

Artículo 18.

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

Artículo 19.

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

Artículo 20.

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

Artículo 21.

Los Trabajadores Fijos Discontinuos contratados a tiempo parcial y que desempeñen puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, percibirán el plus establecido, en función de los criterios que, para el abono de estos pluses, ha establecido la Comisión Mixta 3/2000 de fecha 10 de mayo de 2000, en proporción a las horas contratadas.

Artículo 22.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán realizar su jornada diaria bien fraccionando la misma o en 2 periodos horarios, en función de que el contrato de trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las modalidades y cuantías a abonar por esta jornada serán las previstas en la primera parte del Convenio Colectivo para el personal contratado a tiempo completo y las previstas en la segunda parte del mismo para el personal contratado a tiempo parcial.

Artículo 23.

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

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

Artículo 24.

A los Trabajadores Fijos Discontinuos se les reconoce el derecho del disfrute de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. El reingreso se producirá, una vez solicitado por el interesado en el siguiente llamamiento que se realice.

A efectos del correspondiente orden de escalafón, el tiempo de excedencia será descontado escalafonándose en el nuevo lugar que le corresponda, una vez descontado dicho período.

Artículo 25.

Al personal con contrato Fijo Discontinuo, les serán de aplicación en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o invalidez permanente las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo de actividad continuada.

Artículo 26.

A los Trabajadores con contrato de Fijo Discontinuo les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 174 cotizando a dicho Fondo en proporción al Sueldo Base, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

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

Con efectos del día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 16 de mayo de 2001 a los trabajadores con contrato de Fijo Discontinuo les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 177 del Convenio Colectivo, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base y antigüedad, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 27.

En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, los Trabajadores Fijos Discontinuos se regirán por lo dispuesto en el documento que acompaña a esta regulación.

Artículo 28.

A los Trabajadores Fijos Discontinuos les serán aplicables las normas sobre el transporte que rigen para los trabajadores de actividad continuada.

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

Artículo 29.

A los Trabajadores Fijos Discontinuos a tiempo total que presten sus servicios en el aeropuerto de Tenerife Sur se les aplicará el Laudo para este aeropuerto para los días efectivamente trabajados.

Las condiciones de aplicación del Laudo para los Trabajadores Fijos Discontinuos a tiempo parcial, consistirán en la percepción de 1.644 pesetas por día de asistencia al trabajo, sin compensación de tiempo.

No será de aplicación, lo dispuesto en los párrafos anteriores, para el personal que se incorpore al mismo, ya sea de nuevo ingreso o traslado voluntario.

La Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo faculta a la Representación de los Trabajadores de Tenerife Sur y a la Dirección de la empresa para estudiar, analizar, modificar y resolver cualquier aspecto del referido laudo respecto al personal que lo esté percibiendo. Las resoluciones acordadas en la referida negociación formarán parte integrante del XV Convenio Colectivo para el personal de tierra.

A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total les será de aplicación lo dispuesto en la disposición final cuarta de la parte correspondiente a los trabajadores de actividad continuada. Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial percibirán la cantidad de 619 pesetas por día de asistencia al trabajo, sin compensación de tiempo.

Artículo 30.

Al personal fijo discontinuo les será de aplicación la Sección II. Movilidad Geográfica de la primera parte del Convenio Colectivo, siempre y cuando en el destino que solicite el trabajador, existan trabajadores con contrato fijo discontinuo. En este supuesto, la Compañía podrá conceder la movilidad geográfica.

Asimismo, les será de aplicación la Sección III Permutas de la primera parte del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera.

En lo referente a Gratificación por Taquigrafía o Estenotipia, Idiomas e Indemnización por Residencia, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, las cantidades a percibir serán proporcionales a las horas contratadas, siéndoles de aplicación lo regulado para estas materias en la primera parte de este Convenio.

A todos los trabajadores que al 6 de junio de 1991 estén percibiendo la gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, se les mantendrán,

a título personal, de acuerdo con los criterios establecidos en la Comisión Mixta número 4/92 de fecha 15 de diciembre de 1992.

La Compañía de acuerdo con sus necesidades podrá proceder a nuevos reconocimientos de idiomas, taquigrafía y estenotipia exclusivamente para el personal fijo de plantilla al 6 de junio de 1991.

Disposición final primera.

La regulación de esta parte del XV Convenio Colectivo anula y sustituye a las normas anteriores por las que se regían los Trabajadores Fijos Discontinuos.

Disposición final segunda.

No obstante lo dispuesto en el contenido de esta tercera parte y con el fin de facilitar el acceso de los Fijos Discontinuos durante la temporada de verano a contratos de 40 horas semanales al mayor número posible de trabajadores, los trabajadores que se vean afectados realizarán la prestación de trabajo, sin que vaya en detrimento de la productividad, de la forma que a continuación se expone:

La jornada de trabajo será de lunes a domingo, con un máximo de 9 horas diarias y un mínimo de 5 horas diarias, cuyo horario se fijará por la Dirección en cada momento en función de las necesidades reales de la carga de trabajo.

Los días de vacaciones, festivos y horas compensación correspondientes al periodo contractual, se fijarán por la empresa preferentemente un día semanal consecutivo al señalado como libranza semanal, excepto imposibilidad por necesidades del servicio.

La aplicación de libranzas en domingo se realizará de acuerdo con las posibilidades reales, en función de la evolución de la contratación y configuración de las cargas de trabajo.

Para el personal que acceda a este tipo de contratación, las diferencias que pudiera haber entre el absentismo correcto, en base a una media de dos días libres semanales y el real resultante, se programarán por el interesado y orden de escalafón, con el porcentaje diario, semanal o mensual correspondiente fijado por la empresa. La aplicación de esta modalidad supone que los trabajadores contratados al inicio de la temporada, disfrutarán de un período ininterrumpido de 11 días libres, los trabajadores mejorados, en función de las necesidades del servicio, a principios de mayo, tendrán un período ininterrumpido de 7 días libres, los trabajadores mejorados a finales de Junio/principios de Julio un periodo de 6 días libres. Se garantizará en dicho período la libranza de un fin de semana, sin que en ningún caso, se puedan unir dos, garantizándose, además, la libranza de dos días libres semanales en el cómputo del contrato.

La empresa elaborará los horarios de trabajo semanales procurando agrupar los mismos en franjas de horarios similares y cambiando periódicamente.

La Dirección abonará a los empleados que realicen su prestación de servicios en esta modalidad una cantidad equivalente a la del concepto de disponibilidad establecida para cada temporada en cada Aeropuerto.

El número de personas que tendrá acceso a este tipo de contrato se fijará en cada momento por la empresa, en función de las cargas de trabajo, informando puntualmente al Comité de Centro.

El personal así afectado por esta Disposición, se regirá por su contenido y será de aplicación preferente sobre lo dispuesto con carácter general en el articulado de esta tercera parte.

Disposición final tercera.

A fin de posibilitar la movilidad de los trabajadores y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, los traslados que se produzcan como consecuencia de lo dispuesto en el capítulo XIV –Secciones I, II–. Movilidad de la primera parte de este Convenio Colectivo, no tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de fijos discontinuos en fijos de actividad continuada a tiempo parcial o a tiempo completo.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de vacantes a efectos de transformación de contratos de fijos discontinuos en fijos de actividad continuada a tiempo parcial o a tiempo completo los cambios de grupo laboral ni las novaciones contractuales.

La transformación de contratos de fijos discontinuos en fijos de actividad continuada a tiempo parcial o a tiempo completo se realizará según lo dispuesto en el artículo 3 de esta tercera parte del Convenio Colectivo.

Concesión billetes gratuitos y con descuento al personal fijo discontinuo y con contrato temporal**A) Concesión general titular y beneficiarios**

1. El personal Fijo Discontinuo y el personal con contrato temporal, generará sus derechos a billetes gratuitos y con descuento en función de los siguientes meses de trabajo efectivamente realizados:

Primer cupo: Seis meses de trabajo efectivo desde su ingreso.

Segundo cupo y sucesivos: Cada vez que se cumplan los siguientes doce meses de trabajo efectivo.

2. A partir de los 6 meses de trabajo efectivo como Fijo Discontinuo y/o con contrato temporal, se concederá un cupo de billetes gratuitos, es decir, 10 segmentos tarifa gratuita sin reserva de plaza (ID00R2) en los vuelos operados por Iberia, según lo establecido en el artículo 203 de la primera parte del presente Convenio.

Este derecho podrá seguir siendo ejercitado cada vez que se completen doce meses de trabajo efectivo.

3. Para utilizar la red transatlántica serán necesarios un mínimo de 36 meses de trabajo efectivo como Fijo Discontinuo y/o con contrato temporal.

4. El trabajador y sus beneficiarios que no hayan utilizado ningún billete de los tres cupos consecutivos inmediatamente anteriores, teniendo derecho a ellos, podrán usar hasta seis segmentos tarifa gratuita con reserva de plaza de los diez que como máximo comprende su cupo anual, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 186 de la primera parte del presente Convenio.

En todo lo no expresamente contemplado en la presente norma, los Trabajadores Fijos Discontinuos y con contrato temporal, se regirán en materia de billetes gratuitos y con descuento por lo regulado en el Capítulo XII de la primera parte del XV Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

CUARTA PARTE**REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL****Artículo 1.**

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

Artículo 2.

Dadas las peculiaridades del tráfico aéreo, que constituye la actividad esencial de Iberia y teniendo en cuenta el carácter de concesionario del servicio público de la Compañía, el llamamiento se hará de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 44 de la primera parte, con la necesidad del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar.

Artículo 3.

En el supuesto de existencia de vacantes de personal Fijo Discontinuo, Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Parcial o Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Completo, la cobertura de las mismas se realizará con los trabajadores temporales de la relación de la Dirección o Unidad donde se produzca la vacante, siguiendo el orden del mismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la primera parte del Convenio, siempre que en esa Dirección o Unidad no exista personal Fijo Discontinuo o Fijo de Actividad Continuada a Tiempo Parcial.

En el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo se determinarán dichas transformaciones.

Artículo 4.

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 5.

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 complemente o cubra las necesidades de cada Unidad, Departamento, Servicio, etc.

Artículo 6.

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

En los supuestos de contratos temporales a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, percibirán además del Plus de Festividad, una cantidad consistente en el salario hora/base incrementado en un 75 por 100 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 compensatorios.

Artículo 7.

Los trabajadores con contrato temporal podrán realizar su jornada diaria bien fraccionando la misma o en dos periodos horarios, estén destinados en Aeropuertos, Rampas (excepto Aeropuertos de Madrid o Barcelona), zonas industriales, en puestos de la Dirección Comercial o Unidades con funciones de comercialización de otras Direcciones en función de que el contrato de trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las modalidades y cuantías a abonar por esta jornada serán las previstas en la primera parte del Convenio Colectivo para el personal contratado a tiempo completo y las previstas en la segunda parte del mismo para el personal contratado a tiempo parcial.

Artículo 8.

Como medida que coadyuve a la mejora de la producción, en las Unidades con trabajo a turnos, los Trabajadores con contrato Temporal de 40 horas semanales, percibirán la gratificación que corresponda por el número de rotaciones que realicen, aunque tales turnos no sean necesariamente los establecidos para los Trabajadores Fijos de actividad continuada, todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 5 de esta regulación.

Artículo 9.

El descanso semanal para los Trabajadores a tiempo parcial, por la naturaleza de su contrato, se incluirá en sus remuneraciones el abono de la parte que corresponda al descanso.

Artículo 10.

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

Artículo 11.

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

Artículo 12.

Los Trabajadores con contrato Temporal percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a mes vencido.

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

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

Artículo 13.

Los Trabajadores con contrato Temporal percibirán, en su caso, los conceptos retributivos establecidos para el personal de actividad continuada, que en los supuestos de contratos a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas.

Artículo 14.

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 15.

La cantidad a percibir en concepto de fraccionamiento de jornada, será proporcional a las horas contratadas.

Artículo 16.

En los supuestos de contrato a tiempo parcial, por desempeñar puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, la cantidad a abonar estará en proporción a las horas contratadas.

Artículo 17.

En aquellos casos en que la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la empresa y, consecuentemente, no se haga uso de las líneas establecidas por la misma siempre que los servicios se presten en algún centro de trabajo de aeropuerto/zona industrial, el trabajador percibirá, como compensación como gasto de transporte, la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos.

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

Artículo 18.

El número de días de vacaciones de los Trabajadores con contrato Temporal será proporcional al tiempo contratado, tomando como base 30 días laborales al año.

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

Artículo 19.

Al personal con contrato Temporal, les serán de aplicación en materia de Concierto Colectivo para fallecimiento o invalidez permanente las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo.

Disposición final primera.

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

12307 *RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Panificio Rivera Costafreda, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Panificio Rivera Costafreda, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012532), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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, 8 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANIFICIO RIVERA COSTAFREDA, SOCIEDAD ANÓNIMA», EN SU CENTRO DE TRABAJO DE VILLAVERDE (MADRID) Y EN LOS PUNTOS DE CARGA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMA DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA Y PROVINCIA DE CÁCERES DEPENDIENTES DE DICHO CENTRO

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa en el centro de trabajo de Villaverde (Madrid) y en los puntos de carga de las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla-La Mancha y provincia de Cáceres.

2. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que realiza funciones de alta dirección y alta gestión hasta el nivel de Subdirector.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

1. La vigencia del Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre del 2002.

2. El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de su vigencia o de cada una de sus prórrogas. Durante el proceso de negociación seguirá aplicándose el Convenio denunciado.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su totalidad y en cómputo anual a las que anteriormente regían, cualquiera que fuese la naturaleza y el origen de su existencia, convenida o pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Asimismo, los conceptos económicos y su cuantía establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán a los aplicables en el sector en el momento del comienzo de su vigencia.

2. Las disposiciones o resoluciones futuras que impliquen variación económica o de otra índole en todos o en algunos de los conceptos retributivos establecidos en el Convenio, únicamente serán aplicables si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan la totalidad de lo percibido conforme al mismo, incluidas las retribuciones salariales y las no salariales.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en ejercicio de las facultades que legalmente tiene atribuidas, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno debiendo negociarse nuevamente su contenido.

2. No obstante, si la autoridad laboral rechazase cualquiera de los artículos del Convenio, la Comisión Paritaria intentará la subsanación a fin de evitar la nulidad del mismo.

Artículo 5. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan con carácter preferente y prioritario, las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, será de aplicación el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados, publicado en «Boletín Oficial del Estado» de 13 de febrero de 1996, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.