

mil (2.000) pesetas y cuatro mil quinientas (4.500) pesetas, respectivamente.

Segundo: La aprobación de los prototipos anteriores queda supeditada al cumplimiento de todas y cada una de las condiciones de carácter general aprobadas por Orden de la Presidencia del Gobierno de 11 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del día 6 de agosto).

Tercero: Por los Servicios de Verificación del Ministerio de Industria se tendrá en cuenta, para realizar los ensayos de estanquidad o impermeabilidad de los contadores correspondientes a los prototipos aprobados, que deberán ser sometidos a una presión de 400 gramos por centímetro cuadrado (4.000 milímetros c. d. a.).

Cuarto: Por los Servicios correspondientes del Ministerio de Industria, en contacto con la Comisión Nacional de Metrología y Metrotecnia, se establecerá un programa de inspección y control, bien con carácter permanente o periódico, de los contadores de esta clase que se encuentren en servicio, para deducir el comportamiento de los mismos, así como la influencia de los gases utilizados sobre los materiales que integran el contador, bien entendido que si los resultados no son los adecuados técnicamente podrá disponerse que quede sin efecto esta autorización y, consecuentemente, el uso de los contadores a que se refiere, así como la sustitución de los que se hallen en servicio.

Quinto: Los contadores correspondientes a los prototipos aprobados llevarán inscritos en la esfera del contador, o grabado en una placa precintada a la cubierta del mismo, las siguientes indicaciones:

- a) El nombre de la Entidad constructora y la marca, así como la designación del modelo o tipo del contador.
- b) Designación del sistema y número del contador, que deberá, además, estar grabado en una de sus piezas principales interiores.
- c) La capacidad de medida expresada en litros o metros cúbicos por hora.
- d) La indicación: «Presión máxima de trabajo: 100 g/cm²».
- e) La fecha del «Boletín Oficial del Estado» en que se publica la aprobación del prototipo.

Sexto: La presente resolución deberá ser publicada en el «Boletín Oficial del Estado» para conocimiento general.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento.
Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 31 de julio de 1973.

GAMAZO

Hmos. Sres. Directores generales del Instituto Geográfico y Catastral y de Promoción Industrial y Tecnología.

MINISTERIO DE HACIENDA

BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 24 de agosto de 1973

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A. (1)	58,716	58,886
1 dólar canadiense	56,440	56,666
1 franco francés	13,140	13,195
1 libra esterlina	139,351	139,996
1 franco suizo	18,641	18,727
100 francos belgas	150,440	151,292
1 marco alemán	23,008	23,124
100 liras italianas	10,056	10,164
1 florin holandés	21,002	21,104
1 corona sueca	13,511	13,584
1 corona danesa	9,825	9,871
1 corona noruega	10,164	10,212
1 marco finlandés	15,318	15,405
100 chelines austríacos	311,369	314,027
100 escudos portugueses	241,758	244,585
100 yens japoneses	21,370	21,474

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con los siguientes países: Colombia, Cuba, República Democrática Alemana y Guinea Ecuatorial.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 20 de julio de 1973 por la que se concede al Instituto Nacional de Bachillerato mixto de Carabanchel Bajo, de Madrid, la denominación de «Emilio Castelar».

Hmo. Sr.: De conformidad con lo dispuesto por Real Decreto de 25 de octubre de 1930 («Gaceta» del 26) que regula las denominaciones de los Establecimientos Oficiales de Enseñanza, de acuerdo con el parecer del claustro de Profesores y del dictamen del Consejo Nacional de Educación.

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto Nacional de Bachillerato mixto de Carabanchel Bajo, de Madrid, la denominación de «Emilio Castelar».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de julio de 1973.—P. D., el Subsecretario, Rafael Mendizábal Allende.

Hmo. Sr. Director general de Programación e Inversiones.

ORDEN de 20 de julio de 1973 por la que se concede al Instituto Nacional de Bachillerato mixto de Lugo la denominación de «Juan Montes».

Hmo. Sr.: De conformidad con lo dispuesto por Real Decreto de 25 de octubre de 1930 («Gaceta» del 26) que regula las denominaciones de los Establecimientos Oficiales de Enseñanza, de acuerdo con el parecer del claustro de Profesores y del dictamen del Consejo Nacional de Educación.

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto Nacional de Bachillerato mixto de Lugo la denominación de «Juan Montes».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de julio de 1973.—P. D., el Subsecretario, Rafael Mendizábal Allende.

Hmo. Sr. Director general de Programación e Inversiones.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para regular las condiciones laborales en la Empresa «Aerolíneas Argentinas».

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado por la Comisión nombrada al efecto para fijar las condiciones de trabajo del personal de «Aerolíneas Argentinas» en 29 de mayo último, y

Resultando que en 4 de julio del corriente año la Secretaría General de la Organización Sindical remite a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión Deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, acompañando estudio salarial estadístico al mismo tiempo que documentación; texto y escrito que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 9 del mismo mes;

Resultando que el Convenio, con duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad el Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de julio en curso y que en cláusula especial se contiene declaración de no repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en otros aspectos, y que en cuanto a los económicos ha prestado su conformidad la superioridad, según lo previsto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango ni lesiona intereses de carácter general;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios del sector justifican su aprobación y, por tanto,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de «Aerolíneas Argentinas», acordado en 29 de mayo de este año.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento, tal como fué redactado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 30 de julio de 1973.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, ENTRE LA EMPRESA DEL ESTADO «AEROLINEAS ARGENTINAS» Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la sucursal para España de «Aerolíneas Argentinas», con domicilio en Madrid, calle de la Princesa, 12, y el personal incluido en el ámbito de la misma dependiente de dicha sucursal.

Art. 2.º Este Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla o fijo contratado en territorio español por «Aerolíneas Argentinas».

Art. 3.º La aplicación de este Convenio alcanzará a todos los Centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro dentro del territorio nacional español.

Art. 4.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1973 y tendrá una validez de dos años, prorrogables tácitamente de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas no se pidiera oficialmente y por escrito por cualquiera de las partes su revisión o rescisión.

Art. 5.º Quedan excluidas del presente contrato las personas que desempeñen cargos de dirección, supervisión y confianza en tanto desempeñen estos cometidos. Queda excluido, asimismo, el personal que, de acuerdo con las disposiciones legales, fuese contratado fuera del territorio español. Se excluye también al personal contratado en España cuando preste sus servicios fuera de ella con carácter fijo.

Art. 6.º Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará integrada por dos representantes de la Empresa y otros dos de los trabajadores. Será Presidente de la misma el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones o la persona en quien delegue, que designará libremente el Secretario de la Comisión.

Art. 7.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Art. 8.º Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgada la Empresa de forma expresa y cuantitativa.

Art. 9.º Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, reservándose la Dirección de la Empresa, además, la gestión técnica de explotación y administración, e igualmente la autoridad que ejercerá a través de sus mandos.

Art. 10. Las instrucciones de servicio serán comunicadas por vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Del mismo modo todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee realizar en relación con el servicio se elevarán a través de la vía jerárquica.

Art. 11. Cuando un empleado considere que, en base a la aplicación de este Convenio, se ha lesionado su derecho, podrá recurrir ante la Dirección de la Compañía, siguiendo la vía jerárquica correspondiente, mediante escrito por duplicado, cuya copia será devuelta en ese momento al interesado, y en la que se hará constar la fecha y persona u oficina receptora. Transcurridos treinta días desde el siguiente a aquel en el cual el trabajador presentó la reclamación sin haber obtenido la respuesta, o aun habiéndosele comunicado la resolución de la Empresa, si ésta no fuese de conformidad para el interesado, acudirá al Jurado de Empresa, quien dará estado oficial a la reclamación. Si transcurridos quince días desde la reiteración de la solicitud no se hubiera recibido respuesta o continuara siendo insatisfactoria, se recurrirá a los Organismos administrativos y jurisdicción competente.

Art. 12. En el caso de que durante la vigencia de este Convenio fuese aprobado un Convenio Colectivo general, de aplicación obligatoria para todas las Empresas de aeronavegación extranjera y su personal, a partir de la vigencia de ese Convenio dejara de tener efecto el presente.

No obstante, serán mantenidas las condiciones de este Convenio que resulten más beneficiosas para el personal con respecto al Convenio general, hasta tanto el mismo iguale o supere esas condiciones más beneficiosas en sus renovaciones posteriores.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN LABORAL

Art. 13. Definición de los niveles de la clasificación laboral. Categorías:

Nivel	Grupo	Definición
1	—	Puestos con tareas principalmente mecánicas.
2	—	Puestos con tareas sencillas.
3	—	Puestos que no requirieron experiencia o puestos con tareas sencillas. Categoría: Oficial de 2.º
4	—	Puestos que exigen conocimiento y experiencia. Categoría: Oficial de 1.º
5	B	Puestos que exigen conocimientos especiales, con cierto grado de independencia. Categoría: Oficial de 1.º
5	A	Puestos de supervisión o puestos a los que acceden los empleados que destaquen del nivel 5, grupo B), y del nivel 4, y que exigen conocimientos especiales, experiencia, cierto grado de independencia y suma reserva. Categoría: Jefe de 3.º
6	B	Puesto de supervisión que exigen alto grado de perfeccionamiento en la especialidad, con elevado margen de independencia. Categoría: Jefe de 2.º
6	A	Puestos de jefaturas o puestos cuyas características exigen alto grado de perfeccionamiento en la especialidad, con elevado margen de independencia. Categoría: Jefe de 1.º

Nota: Queda acordado que las categorías establecidas llevan como único objetivo adecuar su denominación en la clasificación laboral de la Empresa sobre la base de lo que en líneas generales rige en la industria aerocomercial en España, sin que dicha adecuación sea invocada por las partes a ningún otro propósito. El nivel de ingreso de cada especialidad es el primero en que aparece cada una de ellas.

Art. 14. Los diversos niveles y grupos consignados en el artículo anterior son meramente enunciativos y no suponen por parte de la Empresa la obligatoriedad de tener provistas todas las plazas enumeradas si las necesidades técnicas o comerciales de la Empresa no lo requieren.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN PERSONAL

Art. 15. La admisión de personal en la Empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones legales, las propias normas de la Empresa y las estipulaciones consignadas en los artículos siguientes:

Art. 16. Tendrán preferencia para ser citados a examen en las convocatorias correspondientes las viudas, los huérfanos, los hijos y los hermanos de los trabajadores de la Empresa que lo hubieren solicitado y que reúnan los requisitos establecidos por la Empresa para cada vacante.

Art. 17. Los familiares aludidos en el artículo anterior que hubiesen resultado aprobados tendrán una bonificación de un punto sobre un máximo de diez en las calificaciones finales. No obstante lo anterior, y una vez conocida la lista de aprobados, los familiares antes mencionados serán llamados con preferencia a aquellos otros postulantes del exterior que hubiesen obtenido igualdad de puntos.

Por invitación de la Empresa, la representación de los trabajadores en el Jurado de Empresa designará un veedor para el momento de examen de los aspirantes comprendidos en este artículo; si el veedor o vigilante designado considerase que han sido lesionados los intereses del aspirante, redactará una reclamación fundamentada, que presentará al Jurado de Empresa para que decida.

Art. 18. Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entienden realizados a título de prueba por un periodo de seis meses. Durante tal periodo habrá de emitirse evaluación de la actuación de los interesados a fin de que, al término del periodo de prueba, pueda ser tomada decisión sobre si el trabajador debe ser confirmado en su puesto o causar baja en la Empresa.

Art. 19. Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de preaviso. El personal que supere el periodo de prueba pasará a formar parte de la plantilla, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación en el trabajo.

Art. 20. Durante el periodo de prueba, el empleado recibirá el sueldo base y el complemento mínimo establecido para el nivel correspondiente a su puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo sin que se haya resuelto el contrato, el empleado quedará confirmado en su puesto y pasará a formar parte de la plantilla fija de la Empresa.

Art. 21. No obstante, y sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, la Empresa podrá recurrir a la contratación de personal eventual para:

- a) Cubrir necesidades de ausencias temporales del personal de plantilla.
- b) Cubrir necesidades del servicio en épocas de trabajo intenso o eventual.

Estos trabajadores serán contratados de conformidad con lo establecido en la Ley por períodos no superiores a seis meses continuados y percibirán un sueldo que en ningún caso será superior al del personal de plantilla fijo, establecido para el puesto que desempeñe.

Art. 22. Publicada la vacante, la Empresa la dará a conocer al personal mediante comunicación escrita, que será fijada en la tablilla de anuncios de todos los Centros de trabajo, con objeto de que aquél pueda optar a la misma en el concurso que habrá de realizarse para su cobertura, bajo las bases que establecerá la Empresa.

El personal que dentro de su especialidad haya demostrado poseer los conocimientos y aptitudes necesarias para el desempeño de la vacante publicada será eximido del examen de competencia, y no será obstáculo para optar a la vacante el hecho de no poseer títulos o certificados de competencia que la Empresa haya exigido para el examen de ingreso dentro de esa misma especialidad.

Por invitación de la Empresa, la representación de los trabajadores en el Jurado de Empresa designará un veedor para el momento del examen de los aspirantes a la vacante. Si el veedor designado considerase que han sido lesionados los intereses de algún aspirante, presentará una reclamación fundamentada ante el Jurado de Empresa, quien decidirá.

En el caso de que no existiese personal de plantilla que reúna los requisitos para el desempeño del puesto vacante, la Empresa podrá recurrir a la contratación de postulantes ajenos a la misma anunciando convocatoria.

Art. 23. Producido el examen, la Empresa establecerá una puntuación de méritos en el orden personal y técnico, y la vacante se asignará al postulante que obtenga mejor puntuación. En caso de igualdad, se adjudicará la vacante al que tenga mayor antigüedad en la Empresa.

Art. 24. El personal que ingrese en una categoría por el nivel inferior a la misma permanecerá en dicho nivel durante un lapso de un año, a cuyo término será evaluado su desempeño y evolución. De ser el resultado satisfactorio, pasará al nivel superior; en caso contrario, continuará en el nivel de ingreso hasta que alcance la evolución requerida. No obstante, la Empresa podrá ascender a este personal antes de cumplir el año si el mismo alcanza el grado de evolución requerido.

Art. 25. La fijación de la plantilla no implica que todas las plazas tengan que estar cubiertas necesariamente; antes bien, éstas se cubrirán en la medida que las necesidades del servicio lo importen.

CAPITULO IV

PROMOCIÓN, ASCENSOS Y COBERTURAS DE VACANTES POR CAUSA DE NECESIDAD

Art. 26. Todos los casos de ascensos de funciones a categoría superior estarán sujetos a un período de prueba de seis meses, durante el cual deberán ser emitidos informes de conceptualización del trabajador que permita confirmarle en su puesto, o de lo contrario reintegrarle a su categoría anterior, pasando a efectuar el período de prueba la persona que le hubiere seguido en puntuación. Cuando los informes fueran favorables, el empleado consolidará la nueva categoría desde la fecha en la que inició su desempeño.

Art. 27. La Empresa procurará asignar un segundo puesto de trabajo al personal que sufra incapacidad parcial o total permanente para el desempeño del puesto que tenía asignado, siempre que:

- a) Su incapacidad le permita realizar otros trabajos.
- b) Se encuentre habilitado para el eficiente desempeño del nuevo puesto.
- c) Que exista vacante, en la cual pasará a desempeñarse, o que se produzca dentro del plazo de hasta cinco años, desde el momento de la declaración de su incapacidad.

En el caso de que no exista vacante al producirse la declaración de incapacidad del empleado, se considerará al mismo en situación de excedente durante el período indicado en el apartado c).

Producida durante el período de excedente una vacante para la cual se encuentre habilitado el empleado comprendido en este artículo, se procederá a su cobertura con el mismo, no aplicándose para este caso particular el procedimiento general sobre coberturas de vacantes establecido en este Convenio. Será requisito indispensable para la readmisión de este personal la aprobación del examen médico pertinente, al que lo someterá la Empresa.

Art. 28. Todos los trabajadores, en caso de necesidad del servicio, podrán ser detenidos a trabajos de categoría y de calificación superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese dicha necesidad. Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo en casos

de enfermedad, accidente de trabajo, permiso y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo haya motivado.

Transcurridos tres meses durante los que el trabajador venga realizando tareas atribuidas a la categoría superior, salvo las circunstancias expuestas en el párrafo anterior, se considerará creada la vacante, debiendo, en el plazo del mes siguiente, convocarse y cubrirse; los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa cursada a través del Jefe inmediato, y será abenada la diferencia del salario a los empleados cuando el reemplazo se cumpla por un período superior a ocho días laborables ininterrumpidos. Se entiende por orden expresa la confirmada por escrito, señalando día y hora, en su caso, en el que comenzará a realizarse los trabajos.

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

Art. 29. La Empresa no solicitará de sus empleados la realización de trabajo de categoría inferior a los que venga desempeñando, salvo en los casos en que sea necesario por necesidades del servicio, en razón de ausencia por enfermedad u otro motivo, y siempre que la realización de aquellos trabajos sean necesarios por exigencias imprevistas del trabajo y del servicio. En todos los casos, los trabajadores deberán circunscribirse a los comprendidos dentro del mismo grupo al que pertenezca el empleado que haya de realizarse, y su duración no será superior a treinta días ininterrumpidos.

CAPITULO V

FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 30. La Empresa, en la medida que lo considere necesario, podrá coadyuvar a la formación de sus componentes, con el fin de lograr su máxima profesionalización en las materias que constituyan su actividad básica.

Art. 31. Todo curso aprobado por el empleado llevará implícita la extensión del certificado correspondiente.

Art. 32. La asistencia a los cursos será voluntaria, si se celebran fuera de la jornada normal del empleado, y obligatoria si se realiza dentro de la misma jornada. En el caso de que la Empresa disponga cursos con carácter obligatorio fuera de la jornada normal, abonará las compensaciones que se fijan en el artículo 64 cuando los cursos se realicen en el lugar de residencia del trabajador, y en el artículo 70, cuando se realicen fuera de él.

Art. 33. En el caso de que los cursos se realicen en el extranjero, la Empresa abonará las dietas correspondientes que tenga establecidas en cada país.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

Art. 34. La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales, en turnos discontinuos de siete horas y media, de lunes a viernes, y de cuatro horas y media, los sábados. El personal asignado a Contaduría y a Reservas, con excepción del Jefe de Reservas, realizarán jornada continua de siete horas durante todo el año.

La prestación del trabajo para los sectores asignados a los servicios de aeropuerto se hará en turnos continuados de siete horas diarias durante seis días a la semana.

Art. 35. Desde el 15 de junio al 14 de septiembre de cada año regirá la jornada diaria de seis horas continuadas para todo el personal de la Empresa, excepto:

- a) Personal que cumpla funciones en el aeropuerto, que continuará con jornada continuada de siete horas diarias. No obstante, la Empresa autorizará a este personal a retirarse cumplidas las seis horas, si las necesidades del servicio lo permiten.
- b) El personal de la ciudad directamente relacionado con el tráfico (billetes).

Art. 36. La jornada fraccionada no podrá interrumpirse en ningún caso por tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro. La duración de los períodos de trabajo no podrá ser inferior a dos horas ni superior a cinco. La interrupción deberá coincidir siempre con las horas normales de comidas en cada lugar.

Art. 37. Los fraccionamientos de jornada estarán comprendidos entre las seis y las veintidós horas, sin que en ningún caso se pueda fraccionar dicha jornada en los turnos de trabajo que queden comprendidos entre las veintiuna y las seis horas.

Art. 38. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo y dedicado a él. En consecuencia, el tiempo dedicado al transporte, aseo, cambio de indumentaria, etc., queda exento del cómputo de jornada.

Art. 39. Dado que la Empresa presta un servicio público, todo el personal de atención directa a aeronaves y servicios complementarios ligados al vuelo vendrán obligados a prestar su trabajo en domingo y días festivos, mediante la compensación económica que se establece en el presente Convenio.

Art. 40. En el caso de que la Empresa no considere necesaria la asistencia del trabajador a sus funciones habituales por demoras o por cualquier otra causa, todas ellas ajenas a la voluntad del mismo; o si fuere requerido cualquier trabajador para presentarse en horas distintas a las aprobadas oficialmente, la jornada se considerará cumplida desde la hora en que oficial-

mente debió comenzarse, hasta la hora fijada para su terminación, comprometiéndose los empleados a permanecer en el puesto de trabajo, si fuera menester, las horas necesarias hasta enlazar con el turno siguiente, con derecho a percibir las horas extraordinarias que se cumplan desde aquella en que oficialmente terminase la jornada establecida.

Art. 41. Al confeccionar los horarios del personal, la Empresa procurará dar satisfacción a los acuerdos a que puedan llegar empleados de igual categoría y función sin menoscabo del servicio.

CAPITULO VII

CLASIFICACIÓN LABORAL

Art. 42. Para la debida ordenación de las tareas y encuadramiento del personal, se aprueba la clasificación laboral que consta en el anexo «A» de este Convenio y que pasa a formar parte integrante del mismo.

Dicha clasificación laboral no supone para la Empresa la obligación de tener cubiertos todos los puestos de trabajo, si a juicio de ella no fuese necesario, pudiendo establecerse otro cuando la organización de la propia Empresa lo requiriera y de acuerdo con el procedimiento legal vigente. Es facultad de la Empresa fijar la cantidad de puestos de cada nivel, grupo y especialidad.

Art. 43. El encuadramiento del personal y sus correspondientes remuneraciones consta en el anexo «B» al presente Convenio, compuesto de siete folios y que pasa a formar parte del mismo; dejando constancia de que el valor asignado por antigüedad ha sido el obtenido al 31 de diciembre de 1972, por aplicación del nuevo procedimiento convenido en las deliberaciones de este Convenio.

CAPITULO VIII

REMUNERACIÓN DEL PERSONAL

Art. 44. En compensación de sus trabajos, los empleados percibirán la remuneración que les corresponda, de acuerdo a su ubicación en la clasificación laboral de este Convenio, incrementada con los suplementos que en cada caso proceda.

Art. 45. Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán las siguientes retribuciones fijas:

1. Sueldo base.
2. Complemento.
3. Pagas extraordinarias.

Art. 46. Sueldo base y complemento (mínimo y máximo):

Nivel I

Sueldo base: 3.000 pesetas. Complemento: 3.500 pesetas.

Nivel II

Sueldo base: 6.180 pesetas. Complemento: Mínimo, 6.000 pesetas; máximo, 6.560 pesetas.

Nivel III

Sueldo base: 8.161 pesetas. Complemento: Mínimo, 4.000 pesetas; máximo, 4.560 pesetas.

Nivel IV

Sueldo base: 9.215 pesetas. Complemento: Mínimo, 4.027 pesetas; máximo, 7.685 pesetas.

Nivel V (Grupo «B»)

Sueldo base: 9.416 pesetas. Complemento: Mínimo, 6.917 pesetas; máximo, 9.348 pesetas.

Nivel V (Grupo «A»)

Sueldo base: 9.616 pesetas. Complemento: Mínimo, 8.303 pesetas; máximo, 9.782 pesetas.

Nivel VI (Grupo «B»)

Sueldo base: 9.740 pesetas. Complemento: Mínimo, 7.215 pesetas; máximo, 12.760 pesetas.

Nivel VI (Grupo «A»)

Sueldo base: 9.873 pesetas. Complemento: Mínimo, 13.420 pesetas; máximo, 16.120 pesetas.

Nota: La suma del sueldo base y complemento del nivel II será superior a la suma del sueldo base y complemento del nivel III, en razón de que las especialidades correspondientes al nivel II no promueven al nivel superior.

Art. 47. A partir del día 1 de enero de 1974, regirá un aumento automático sobre el sueldo base más complemento igual al porcentaje que resulte como aumento en el coste de vida durante el año 1973, en el ámbito nacional, y el que será acumulado en el complemento.

CAPITULO IX

PLUSAS Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 48. El trabajador percibirá un plus por antigüedad equivalente al 2,5 por 100 del sueldo base por cada año de servicio

en la Empresa. Este nuevo sistema se aplicará a partir de la vigencia de este Convenio y reemplaza al sistema de trienios aplicado hasta el momento.

Art. 49. Todas las horas trabajadas entre las veintiuna y las seis se abonarán con un recargo en concepto de plus nocturno del 40 por 100 sobre su valor ordinario. Se abonarán también con el mismo recargo y por igual concepto las horas que se cumplan a partir de las seis, si concluida la jornada normal el personal debe continuar en servicio.

Art. 50. El personal comprendido en este Convenio que acredite conocimiento de idiomas mediante examen realizado por la Empresa a satisfacción, y deba utilizarlo para el desempeño de sus cometidos, se le reconocerá una gratificación mensual de la siguiente cuantía:

- a) Al que hable con fluidez cualquiera de los idiomas inglés, francés, alemán o italiano, 900 pesetas.
- b) Al que hable con fluidez y escriba correctamente cualquiera de los idiomas inglés, francés, alemán o italiano, 1.200 pesetas.

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

Art. 51. El personal que por razones de conveniencias de la Empresa tenga jornada partida durante todo el año percibirá una gratificación mensual de 1.500 pesetas.

Art. 52. El personal que preste servicios en el aeropuerto de forma habitual, a la intemperie, percibirá un plus del 10 por 100 sobre el sueldo base en concepto de gratificación por trabajo a la intemperie. Está comprendido en este artículo el personal que cumpliendo las condiciones antes dichas desempeñe funciones de Mecánico de mantenimiento, personal de aprovisionamiento, Conductores, Despachantes de tráfico, Recepcionistas, Auxiliares de carga, Oficiales de operaciones y Ayudantes de operaciones.

Art. 53. Los empleados que desempeñen el puesto de Cajero y aquellos que la Empresa designe en carácter de responsables de las Cajas auxiliares percibirán el siguiente plus por quebranto de Cajas: Cajero, 250 pesetas mensuales; Cajas auxiliares, 250 pesetas mensuales.

Art. 54. Se establece un plus por función especial, cualificación cuyo detalle es el siguiente:

Función	Plus mensual
Jefe de ventas	5.000
Promotor	4.000

Art. 55. La Empresa abonará las comidas de aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de su jornada o por realizar turnos especiales, y de acuerdo con el calendario que se fija en este artículo.

La Empresa abonará al empleado que preste sus servicios en el aeropuerto la cantidad que fije el restaurante de empleados del aeropuerto para el menú del día más 10 pesetas para extras. En caso de que por orden superior el personal no pueda efectuar las comidas o las cenas en horas de servicio del restaurante citado, la Empresa le proveerá a su costa de la comida en el restaurante que esté de servicio en el aeropuerto, para lo cual realizará los oportunos conciertos con la administración de dicho restaurante.

El personal de la ciudad que habiendo comenzado el servicio antes de las quince horas deba continuar en su puesto de trabajo después de la hora indicada, y al que habiendo comenzado el servicio antes de las veintiuna horas deba continuarlo más allá de las veintitrés horas, la Empresa le abonará el importe de la comida y/o cena en cuantía igual a la correspondiente a un restaurante de segunda categoría, según la clasificación efectuada por el Ministerio de Información y Turismo, para el menú turístico.

Aun cuando la Empresa estableciese acuerdos con establecimientos dedicados a estos menesteres, se abonará al personal afectado, a solicitud del mismo, las cantidades establecidas en el párrafo anterior.

Procederá el pago del desayuno cuando el personal esté prestando servicio o lo finalice a las siete horas, y no comience su trabajo a la hora citada. En los turnos de trabajo que proceda el pago del desayuno, se abonará al empleado la cantidad de 30 pesetas.

El calendario de comidas para el personal del aeropuerto será el siguiente:

- a) Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicio o finalice el mismo a las siete horas y no comience su trabajo a la hora citada.
- b) Comida: Cuando el personal esté prestando servicio a las catorce horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.
- c) Cena: Cuando el personal esté prestando servicio a las veintidós horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.

Art. 56. En todo caso, y a efectos de lo dispuesto en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, sobre plus de distancia y tiempo de transporte, se considera que ésta empieza a computarse al transponer los límites del casco urbano.

Art. 57. El total de las remuneraciones que corresponda percibir mensualmente al trabajador le será abonado en su lugar de trabajo.

Art. 58. Los trabajadores percibirán con carácter extraordinario una gratificación en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará durante la segunda decena de los expresados meses. A los efectos de fijación de su importe, estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la Familia. El personal ingresado en el transcurso del año, o el que cese durante el mismo, se le abonará las gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual se considerará las fracciones de mes como mes completo.

Art. 59. Las partes dejan consignado que en las próximas renovaciones de su Convenio comprometerán su esfuerzo para nivelar el sueldo base y complemento de cada nivel y de cada grupo de la clasificación laboral en forma gradual y conforme a las posibilidades que asistan a cada parte.

CAPITULO X

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 60. Dado que «Aerolíneas Argentinas» presta un servicio público de carácter permanente, siempre que a pesar de las previsiones tomadas exista imposibilidad de relevar al personal, éste se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias, a continuación de la jornada, hasta completar catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a este límite más que en dos jornadas seguidas o en diez jornadas alternas al mes.

Art. 61. El trabajo realizado en días festivos se considera trabajo extraordinario, y en consecuencia, se abonará con un recargo del 50 por 100 para todo el personal, salvo que haya acuerdos entre Empresa y trabajador para sustituirlo por un día franco.

El trabajo realizado en días domingo por el personal de aeropuerto, reservas y mostrador, dentro de su turno normal, no es considerado extraordinario si dicho personal disfruta de un descanso semanal en el transcurso de la semana.

El trabajo realizado por este personal en el transcurso del día asignado para su descanso semanal se considera extraordinario y se abonará con un recargo del 100 por 100, salvo que haya acuerdo entre Empresa y trabajador para sustituirlo por un día franco compensatorio.

Art. 62. Se consideran horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas por orden de la Dirección que pasen del límite de la jornada normal. En ningún caso podrá el empleado, cualquiera que sea su categoría, autorizar sus propias horas extraordinarias.

Art. 63. En lo posible, la Empresa arbitrará las medidas necesarias para que las horas extraordinarias sean cumplidas, dentro de cada sector de trabajo, haciendo rotar al personal que las efectúe.

Art. 64. Las horas extraordinarias serán abonadas con los siguientes recargos:

- a) El 25 por 100, las dos primeras horas producidas como continuación de la jornada normal.
- b) El 40 por 100, las siguientes producidas en las mismas circunstancias.
- c) El 50 por 100, todas las efectuadas en los días festivos.
- d) El 40 por 100, todas las producidas entre las veintidós y las seis horas.
- e) El 50 por 100, las efectuadas por el personal femenino y Botones en todos los casos, salvo las realizadas de acuerdo con los apartados f) y g), las que serán abonadas de conformidad con lo establecido en dichos apartados.
- f) El 100 por 100, las efectuadas en el día de descanso semanal.
- g) El 100 por 100, en aquellos casos en que por necesidades del servicio el trabajador, cumplida su jornada laboral, deba reincorporarse al trabajo y no se den las circunstancias previstas en los apartados a), b) y h). Se exceptúan las horas cumplidas por sustitución de compañeros enfermos o en uso de vacaciones, las que se abonarán con el 25 por 100, las dos primeras, y el 40 por 100, las restantes, con excepción de lo estipulado en el apartado h).
- h) El 50 por 100, para las horas efectuadas para reemplazos de jornadas íntegras por casos de vacaciones o por enfermedad cuando el reemplazo se cumpla a continuación de la jornada normal.

Nota: Queda entendido que el pago de cada hora extra será retribuido con el apartado correspondiente y que los apartados son excluyentes entre sí y no acumulativos.

Art. 65. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, la Empresa podrá convenir con cada trabajador la compensación de horas extraordinarias con otras libres, de tal forma que cada seis horas extraordinarias prestadas en jornada diurna o cada cinco de las prestadas en jornada nocturna, en domingo o festivos, se compensen con las siete horas de la jornada normal o con un día suplementario de vacaciones. En el Convenio entre la Empresa y el trabajador habrá de constar necesariamente por escrito.

Art. 66. En los recibos de retribución se hará la debida separación entre las horas normales de los trabajadores y las que corresponden a las horas extraordinarias, fijándose el valor de la hora base de cada trabajador, a fin de que cada uno de ellos pueda calcular por sí mismo el importe de las que les corresponde percibir por dichos conceptos.

CAPITULO XI

DIETAS

Art. 67. Se considerarán a efecto de percepción de dietas los traslados por más de un día fuera del lugar de residencia, y la dieta será desglosada en la siguiente forma:

- 50 por 100 para alojamiento y desayuno.
- 25 por 100 para el almuerzo.
- 25 por 100 para cena.

Estos porcentajes se abonarán cuando no se cumplan el día completo.

Art. 68. La Empresa podrá exigir al personal que perciba dietas su justificación y que ha utilizado al menos los servicios en hoteles de 1.ª B o restaurante de tres tenedores, según la clasificación del Ministerio de Información y Turismo.

Art. 69. El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para 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 nacional correspondiente cuando el desplazamiento sea dentro del territorio español y el 50 por 100 de la dieta que la Empresa tenga establecida para cada uno de los países a donde la comisión se cumple, según la categoría, si esta comisión se cumple en territorio extranjero.

Cuando el desplazamiento se efectúe en otro medio que no sea el avión, a más de 50 kilómetros del Centro de trabajo, será también de aplicación lo indicado anteriormente, y la Empresa abonará además los gastos de desplazamiento.

Art. 70. El personal que sea requerido por la Empresa para trasladarse a prestar servicio eventualmente fuera del lugar de residencia a más de 50 kilómetros percibirá en concepto de dietas las cantidades que se fijan a continuación:

- a) Dietas nacionales: Niveles I al V B, 900 pesetas; niveles V A al VI, 1.200 pesetas.
- b) Dietas extranjeras: Las que rigen en la Empresa en su momento en el país donde la misión se cumple, según la categoría.

Art. 71. El importe de las dietas por el número de días que en principio se prevean para la misión asignada al trabajador lo abonará la Empresa por adelantado, reajustándose las posibles diferencias al término del trabajo.

Art. 72. Cuando el empleado se traslade a lugares en los que coincida ferias, fiestas locales, festivales, temporadas turísticas o similares, en los que el trabajador no pueda alojarse en hoteles de al menos 1.ª B por estar completos, la Empresa podrá optar entre reservar alojamiento a su cargo o abonar la diferencia entre el 50 por 100 de las dietas percibidas para alojamiento y la factura que por el mismo concepto presente el trabajador.

Art. 73. La Empresa proveerá al personal en comisión de servicio fuera de su asiento habitual del transporte que considere necesario para realizar su desplazamiento. Si el personal en comisión de servicio fuera de su asiento habitual poseyera vehículo propio y fuese requerido por la Empresa para usarlo, ésta abonará en concepto de compensación por el uso de ese vehículo propio la cantidad de cuatro pesetas por kilómetro recorrido.

Al personal de promotores que disponga de vehículo propio y sea requerido por la Empresa para utilizarlo en sus desplazamientos diarios dentro del radio de acción de su asiento habitual, la Empresa le abonará una suma mensual fija de 2.000 pesetas como compensación. De esa suma será descontada la parte proporcional a los días que el promotor estuviese cumpliendo una misión fuera de su asiento habitual, así como en los casos en que no estuviese prestando servicio.

CAPITULO XII

VACACIONES

Art. 74. El personal de la Empresa disfrutará anualmente de una vacación que, en función de la antigüedad, se considerará según el siguiente detalle: mínimo, veintidós días laborales; por cada trienio de servicio en la Empresa se le considerará un día natural más hasta un máximo de treinta días naturales.

Art. 75. Anualmente, durante el mes de noviembre, el personal facilitará a sus respectivas jefaturas las fechas elegidas para el disfrute de sus vacaciones anuales correspondientes al año siguiente. No obstante, y de acuerdo con la Empresa, se podrá modificar la fecha elegida con treinta días de antelación al disfrute de las vacaciones, siempre que no se perjudique el servicio.

Art. 76. Para el otorgamiento de las vacaciones anuales se continuará aplicando el sistema de rotación aprobado en el Convenio de fecha 1 de enero de 1971.

Art. 77. En la medida que las posibilidades del servicio lo permitan, se acordará a los trabajadores que lo soliciten y que tengan hijos en edades escolares, sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, hasta quince días de vacaciones, coincidiendo con los periodos de vacaciones en los Centros escolares, ya sea en verano o en Navidad indistintamente. Las vacaciones que el trabajador usufructúe en este concepto serán a cuenta de la totalidad que le corresponda de acuerdo con lo estipulado en el artículo 74.

Art. 78. El personal que no esté comprendido en el artículo anterior podrá fraccionar sus vacaciones en dos periodos, los cuales no coincidirán con los establecidos en el citado artículo, quedando sujeto a las posibilidades del servicio.

Art. 79. El personal que no preste su servicio durante el año completo disfrutará de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, computándose las fracciones por días completos. En los casos de enfermedad, se computará este tiempo como de prestación de servicio.

Art. 80. Si durante el disfrute de sus vacaciones el trabajador sufriese internamiento clínico o enfermedad en cama, lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días que resten de sus vacaciones se disfrutarán por el empleado cuando lo permita las necesidades del servicio. La Empresa podrá comprobar, por los medios que considere adecuados, la veracidad de la enfermedad y su calificación.

En el caso de que el empleado estuviera haciendo uso de vacaciones anuales en el extranjero y sufriera una enfermedad, será válido de no existir acuerdo con la Seguridad Social española en el lugar de su enfermedad, un certificado médico que acredite dicha enfermedad, cuyo certificado deberá estar aprobado por la autoridad oficial competente, y será entregado a su jefatura inmediata al reintegrarse al servicio.

CAPITULO XIII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 81. En los casos de enfermedad o accidente, la Empresa abonará a los empleados una prestación complementaria entre lo reconocido por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y la retribución total percibida por el empleado durante su último mes de trabajo anterior al comienzo de la enfermedad o accidente, hasta un límite de doce meses.

Art. 82. La Empresa se reserva el ejercicio de las medidas que crea convenientes para obtener la justificación de la veracidad y calificación de la enfermedad, y los trabajadores se comprometen a subrogar en sus derecho a la Empresa en los casos en que la incapacidad para el trabajo hubiera sido ocasionada por tercera persona y pudiera ser exigida mediante una acción judicial de indemnización de daños.

Art. 83. La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten siempre que medie alguna de las causas siguientes y por el tiempo que se señala en cada caso:

- Dos días laborables por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos. En el caso de que el fallecimiento hubiese ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse a cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.
- Dos días laborables por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge o hijos.
- Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.
- Diez días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.
- Un día laborable por matrimonio de hijos, ampliable a dos si el matrimonio se celebra en lugar distinto del de la residencia habitual del trabajador.

Art. 84. En todos los casos de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Empresa el derecho de exigir las justificaciones que acrediten la existencia de las causas que la motiven.

Art. 85. Serán justificadas con goce de sueldo las ausencias en que deba incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la Empresa con la antelación posible y justificando en todo caso la certeza del motivo alegado y el tiempo empleado en su cumplimiento.

Los trabajadores que ostenten el cargo de Enlace sindical, Vocal del Jurado de Empresa o cualquier otro electivo de origen sindical podrán gozar de licencia para el cumplimiento de sus deberes con sujeción a lo establecido en el Decreto del Ministerio de Trabajo de 2 de junio de 1966.

Art. 86. Cuando el empleado deba concurrir a exámenes oficiales para obtención de títulos profesionales, se le concederá permiso retribuido por el tiempo mínimo necesario. Si no aprobare al menos el 50 por 100 de las asignaturas en que estuviera matriculado, el permiso se entenderá concedido sin derecho a retribución.

Art. 87. Los trabajadores de plantilla con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia sin sueldo ni retribución alguna por tiempo no inferior

a seis meses ni superior a cinco años. La petición deberá formularse por escrito y la concesión establecerá el plazo máximo de duración de la misma.

Art. 88. Las excedencias que hubieran de concederse a los trabajadores para el desempeño de cargos públicos no tendrán limitación de tiempo y alcanzarán hasta un mes siguiente al cese del cargo para el que hubiera sido nombrado. Estas excedencias no darán derecho a retribución, pero el tiempo de su duración será computado a efectos de antigüedad.

Art. 89. La concesión de excedencias se comunicará al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de solicitud, sin que la Empresa venga obligada a concederla en número superior al 5 por 100 de la plantilla de cada categoría profesional o especialidad.

Art. 90. Al terminar el periodo de excedencia, el empleado podrá solicitar su reingreso y tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialidad. A falta de vacante de esa categoría y especialidad, el empleado podrá optar por ocupar la primera vacante que se produzca en las categorías inferiores con el sueldo asignado a cada una de ellas, pasando a ocupar automáticamente la primera vacante que se produzca en la categoría en que se hallaba al pasar a la situación de excedente.

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

El personal que solicite su reingreso dentro de los seis meses de concedida la excedencia, se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo si éste continúa vacante, y en caso de haberse cubierto con un trabajador eventual, la incorporación se producirá al cumplirse los seis meses.

Art. 91. En las condiciones señaladas en el artículo anterior, el empleado que hubiera obtenido la excedencia podrá solicitar su reingreso a la Empresa con anterioridad al vencimiento de la excedencia acordada.

Art. 92. De acuerdo con lo establecido por el Decreto de 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- Continuar su trabajo en la Empresa.
- Rescindir su contrato con percibo de una dote, consistente en una mensualidad del sueldo base y complemento de su categoría, por cada año de servicio, hasta un máximo de seis años.
- Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. El reingreso se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de la baja por matrimonio. De acuerdo con la Empresa, podrá reingresar en categoría superior o inferior a la indicada.

Art. 93. El personal masculino que hubiera de prestar el servicio militar obligatorio tendrá derecho a una licencia por el tiempo que dure el mismo. Durante la prestación de dicho servicio percibirá como retribución el 50 por 100 del sueldo base y complemento y si sus obligaciones militares le permiten acudir al trabajo durante media jornada al menos tendrá derecho a percibir la totalidad de dicho sueldo base y complemento.

Art. 94. Los beneficios establecidos en el artículo anterior sólo alcanzarán al personal que se incorpore a filas con su reemplazo y permanezca en ellas por el tiempo normal de duración del servicio militar. También alcanzará a quienes se incorporen voluntariamente al Ejército antes de su incorporación obligatoria y en sustitución de ésta.

Art. 95. El tiempo de permanencia en filas se computará a los empleados a efectos de antigüedad, ascensos, etcétera.

CAPITULO XIV

TRANSPORTE DE PERSONAL

Art. 96. El personal que correspondiera ser transportado por la Empresa 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 partida del mismo doce minutos después del término de aquélla, en cumplimiento de lo que dispone la Orden de 10 de febrero de 1958 y la de 4 de junio del mismo año, sobre el plus de distancia.

Art. 97. La Empresa se reserva el derecho de fijar la ruta de los vehículos para el traslado del personal, puntos de parada, de partida, así como horarios de recogida y de llegada al centro del trabajo.

Art. 98. El personal que realice turno de trabajo en horas en que no existan medios públicos colectivos urbanos de desplazamiento será trasladado desde y hasta su domicilio, siempre que se encuentre el mismo dentro del casco urbano. Se entiende por casco urbano el límite que tienen establecidos los vehículos taxis.

Art. 99. La Empresa tomará disposiciones para que el personal que finalice el servicio en el aeropuerto sea trasladado den-

tro del menor tiempo posible a la oficina en la ciudad, siguiendo la ruta establecida, o a su domicilio, cuando no existan medios comunes de transporte.

Art. 100. Cuando la Empresa no pueda aproximar a su domicilio al personal que se indica en el artículo 98, le será abonado a éste el importe de un taxi desde el punto de trabajo, tanto a la ida como al regreso o desde uno de los puntos de la ruta a que se refiere el artículo 97.

CAPITULO XV
SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 101. La Empresa velará por el cumplimiento de las medidas dictadas por el Ministerio de Trabajo sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y adecuará sus locales e instalaciones al efecto con el fin de prevenir posibles accidentes.

Art. 102. El personal podrá proponer a la Dirección las medidas preventivas que se consideren convenientes, tendentes a anular en lo posible los accidentes y enfermedades que pudieran derivarse de una deficiente instalación o uso de los locales y herramientas, así como de cualquier otro material de trabajo.

Art. 103. Para cubrir las contingencias de accidentes del trabajo, la Compañía contratará un seguro para todos sus empleados, garantizándoles el resarcimiento, por indemnización, por muerte o invalidez, hasta veinte sueldos de la categoría que el trabajador posea en el momento de contratar la póliza, entendiéndose sueldo más complemento para el caso de muerte y un porcentaje a determinar en la póliza por invalidez en la graduación que corresponda. Este seguro será complementario del seguro obligatorio vigente.

CAPITULO XVI
PROTECCIÓN A LA FAMILIA

Art. 104. En atención a las obligaciones familiares del trabajador sin distinción alguna de categorías y puestos de trabajo, se abonará, de conformidad con las disposiciones vigentes en el régimen respectivo de 1 de enero de 1967, las prestaciones familiares establecidas en el mismo y en la cuantía que corresponda según la situación de cada trabajador, consolidándose el punto a

razón de 340,40 pesetas para aquellos trabajadores que revistan en plantilla en la fecha antedicha y aplicándose al resto de el sistema de pluses de cargas familiares.

Art. 105. Las partes intervinientes en el presente Convenio se comprometen a asegurar a los empleados una pensión de vejez complementaria del Régimen General de la Seguridad Social a través del Montepío de Loreto o Compañías de Seguros que ofrezcan las mejores condiciones. Dicho seguro será financiado, salvo que lo impida razones ajenas a las partes, en un 60 por 100 por la Empresa y un 40 por 100 el personal.

Art. 106. La Empresa efectuará los estudios correspondientes a efectos de establecer un seguro de asistencia sanitaria para todos sus empleados con la Compañía Sanitas u otra similar. Del estudio del costo que se efectúe y en función de las posibilidades económicas de la Empresa, se contemplará la posibilidad de incluir dentro de este seguro a la esposa, hijos y padres que convivan con el empleado y que se hallen a su cargo.

CAPITULO XVII
CESES

Art. 107. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con quince días de antelación, pudiendo reducirse tal periodo si antes se hubiera ocupado efectivamente la vacante.

El incumplimiento de los plazos señalados ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que de otra forma corresponderán, tiempo de vacaciones no disfrutado y aquellas gratificaciones variables que puedan resarcir a la Empresa de los desembolsos económicos que en materia de formación hubiese realizado por el personal cesante.

CAPITULO XVIII
DISPOSICIONES FINALES

Art. 108. Las mejoras económicas que se contienen en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en los servicios de "Aerolíneas Argentinas", sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que puedan ser acordadas por la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (I. A. T. A.).

ANEXO A

CLASIFICACION LABORAL

Nivel	Grupo	Sector administrativo (especialidades)	Sector comercial (especialidades)	Sector operaciones (especialidades)	Sector mantenimiento (especialidades)	Sector aprovisionamiento (especialidades)	Sector conductores (especialidades)
1	—	Botones.	—	—	—	—	—
2	—	Ordenanza/telefonista. Telefonista.	—	—	—	—	—
3	—	Auxiliar.	Auxiliar de Tráfico, Reserva y Cargas.	—	—	—	Conductor.
4	—	Empleado.	Auxiliar de Ventas. Empleados de Tráfico, Reservas y Cargas. Recepcionista. Secretaria.	Ayudante Operaciones.	Ayudante Mecánico.	Auxiliar.	Conductor.
5	B	Empleado. Cajero.	Empleados de Ventas, Tráfico, Reservas y Cargas. Recepcionista. Secretaria.	Ayudante Operaciones.	Ayudante Mecánico.	Empleado.	—
5	A	Empleado. Cajero.	Empleados de Ventas, Reservas, Tráfico y Cargas. Promotor.	Ayudante Operaciones.	Mecánico.	Empleado.	—
6	B	Empleado. Cajero.	Encargado de Tráfico. Promotor. Relaciones Públicas. Primer Empleado Venta Paquetes.	Oficial Operaciones.	Mecánico.	Empleado.	—
6	A	Asistente Jefatura.	Jefe Sector Ventas. Jefe Sector Reservas. Encargado de Tráfico. Relaciones Públicas.	Oficial Operaciones.	Mecánico.	Encargado Aprovision.	—