

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el III Convenio Colectivo Sindical entre la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.» y su personal de tierra.

Ilmo. Sr.: Visto el expediente instruido en solicitud de aprobación del III Convenio Colectivo Sindical de «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.» (Personal de Tierra), acordado en 20 de diciembre de 1969; y

Resultando que con fecha 31 de diciembre de 1969 la Organización Sindical, de conformidad con el artículo 13 y concordantes de la Ley de 24 de abril de 1958, remitió a este Centro Directivo el texto de dicho Convenio con las actas de las deliberaciones entre las que figuran la de 20 de diciembre de 1969 en que fué aprobado por la Comisión; según acta de 9 de febrero de 1970 la misma Comisión deliberadora acordó que las disposiciones transitorias 1.ª y 2.ª y el artículo 180 del citado texto queden como sigue:

«Disposición transitoria 1.ª Sin perjuicio del momento en que se produzca la aplicación oficial del Convenio, las partes acuerdan la aplicación de los pactos, salvo los que tengan señalada otra fecha expresa de aplicación, a partir de 1 de octubre de 1969, incrementándose los sueldos bases, tanto en las cantidades que resulten por aplicación del artículo 123 del II Convenio Colectivo como en un 5,9 autorizado por las disposiciones vigentes para dicho año.

A partir de enero de 1970 se aplicará el módulo regulador en la forma señalada en el artículo 180.

Disposición transitoria 2.ª A partir de 1 de enero de 1971 se incrementarán los sueldos bases a tenor del índice de coste de vida que resulte de las cifras oficiales dadas por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional durante el año 1970.

Artículo 180. El sueldo base de cada nivel y categoría será el resultado de multiplicar el coeficiente que para cada nivel se fija en la tabla contenida en el artículo 40 por el módulo regulador, que se establece en 14.048 pesetas para el coeficiente 1.000. Dicha cifra es el resultado de la integración en el módulo regulador de las cantidades que por aplicación del artículo 123 del II Convenio Colectivo correspondieron durante la vigencia del mismo y del incremento del 8 por 100 autorizado por las disposiciones legales vigentes, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria 1.ª»

Participación en beneficios (capítulo 2.º, sección 3.ª, artículo 22).— El 50 por 100 de los beneficios, deduciendo del saldo acreedor:

- Un dividendo al capital, del 6 por 100 bruto.
- La cantidad mínima de obligatoria dotación a la cuenta de reserva legal o cualesquiera otras que se establezcan por la Junta General de Accionistas.
- La liquidación del impuesto sobre Sociedades. Por este concepto garantiza veinte días de las retribuciones fijas. En el anterior era una mensualidad en concepto de gratificación por cierre de ejercicio. La diferencia entre el importe de esos veinte días y aquel 50 por 100 se repartirá en forma de acciones liberadas entre todo el personal.

El Convenio contiene cláusula de no repercusión en precios, y su vigencia se establece desde su aprobación, con efectos económicos desde 1 de octubre de 1969 hasta el 31 de diciembre de 1971, prorrogable por la tática de año en año;

Resultando que según informe de la Dirección General de Seguridad Social, sobre dicho Convenio Colectivo Sindical: «En el capítulo XIV, sección II, artículo 234, se contienen unas prestaciones complementarias en caso de fallecimiento e invalidez absoluta, lo que supone una mejora directa de prestaciones que se opone al principio general, sentado en el artículo 182 de la Ley de Seguridad Social, recogido en el artículo 11 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, que regula las mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, pues no se da el requisito de haber alcanzado en el correspondiente grupo de contingencias los límites a que se refiere el artículo 5 de la citada Orden por aumento de las bases de cotización. Ahora bien, como ya estaban establecidos dichos beneficios en el Convenio aprobado en el año 1965 (precedente inmediato), al tratarse de la existencia de unas condiciones más beneficiosas con arreglo a la legislación anterior, se considera procedente autorizar las mismas».

Considerando que la competencia de esta Dirección General para resolver este expediente le está atribuida por el citado artículo 13, en relación con el 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Considerando que los incrementos establecidos se ajustan a las normas del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, en la parte que es de aplicación al cuarto trimestre de 1968, y al Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, en los que son de aplicación en el restante plazo de vigencia que expira el 31 de diciembre de 1971, por lo que no se dan los supuestos que se-

gún el artículo 2.º del último Decreto citado requieren la previa conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Considerando que la documentación recibida no acusa, ni del texto del Convenio se aprecia, causas de ineficacia de las señaladas en el artículo 20 del citado Reglamento;

Considerando que, no obstante lo expuesto, procede aclarar, como se hace a continuación, los artículos siguientes:

«Artículo 14. Se entenderá sin perjuicio de las atribuciones que corresponden al Jurado de Empresa en la confección o modificación del Reglamento de Régimen Interior conforme al Decreto de 12 de enero y Orden de 6 de febrero de 1961.

Artículo 18. Deberá entenderse sin perjuicio de lo que dispone el artículo 9 de la Ley de 21 de julio de 1962.

Artículo 19. Las funciones que asigna a la Ponencia se entienden sin perjuicio de las que corresponden al Jurado Único de Empresa en las mismas materias, según el Reglamento de 11 de septiembre de 1958 citado.

Artículo 25-b. La consideración de asimilados de los trabajadores sin título a los que lo ostentan se entenderá en todo caso limitada a cuanto no invada las prerrogativas atribuidas por disposiciones legales vigentes exclusivamente a quienes posean el título.

Artículos 162-3º y 169. El número de horas extraordinarias a que se refieren no podrá exceder del tope anual fijado en el artículo 4.º de la Ley de 1 de julio de 1931.

Artículo 173. Para que puedan imponerse las obligaciones a) y b) que establece, los trabajos extraordinarios a realizar deben afectar a la seguridad del vuelo o al interés público»;

Vistos los preceptos legales citados y concordantes, Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el III Convenio Colectivo Sindical de la Compañía «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.» (Personal de Tierra), acordado en 20 de diciembre de 1969, con el texto dado a las disposiciones transitorias 1.ª y 2.ª y al artículo 180 por acuerdo de 9 de febrero de 1970, que se contienen en el resultando primero, y con las rectificaciones que se consignan en el último considerando de esta Resolución.

2.º Contra esta Resolución no cabe recurso en vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962.

3.º Ordenar la publicación de esta Resolución y el texto íntegro del citado Convenio tal como queda aprobado en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. J. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. J. muchos años.

Madrid, 17 de marzo de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO DEL III CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I.—OBJETO

Artículo 1. El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», con domicilio en Madrid (calle de Velázquez, número 130), y el personal incluido en el ámbito del mismo.

Se inspira en la idea de que estimulando la colaboración y participación del personal se logrará una penetración cada día más perfecta, que redundará en un aumento de la productividad y en una mayor satisfacción social y laboral de sus trabajadores.

SECCION II.—AMBITO DE APLICACION

Art. 2. El ámbito de aplicación de estas normas será todo el territorio español peninsular, Baleares, Canarias y Melilla.

Art. 3. Funcionalmente, estas normas 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.

Art. 4. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a aquel en que hubiese sido aprobado por la autoridad competente y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1971, siendo prorrogable por la tática de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 5. El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra de plantilla que presta sus servicios en «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», salvo las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

Art. 6. Quedan excluidos del presente Convenio las personas que desempeñen cargos de Dirección y, en general, los incluidos en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral regulado en el mismo, a tenor de su categoría.

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas especiales de cada país, e igualmente el contratado originariamente en territorio español, en tanto preste sus servicios fuera de él, salvo las normas que específicamente en este Convenio se dicten para este personal.

Art. 7. 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 respuesta, o aun habiéndosele comunicado la resolución de la Empresa, ésta no fuese de conformidad para el interesado, podrá acudir ante el Jurado de Empresa, el cual, si lo estima procedente, dará estado oficial a la reclamación, planteándola de nuevo ante la Dirección.

Excepcionalmente, en los casos en que el Jurado de Empresa considerara la reclamación de trascendencia o repercusión en un amplio sector de empleados de la Compañía, podrá elevarla a la Ponencia de Personal y Asuntos Sociales del Consejo de Administración, la cual determinará lo que estime más conveniente.

Los órganos aludidos en los párrafos anteriores podrán, en cualquier momento, solicitar informe de una Comisión integrada por dos miembros de cada una de las Representaciones negociadoras de este Convenio. Para formar parte de aquella, los Representantes sociales deberán mantener su condición de Enlaces sindicales; en otro caso, el Jurado de Empresa designará las personas más idóneas.

Los informes emitidos por esta Comisión tendrán carácter doctrinal y no resolutivo, no siendo, por tanto, vinculante para el órgano que los solicite.

El procedimiento establecido en este artículo se entiende sin menoscabo de los derechos del trabajador y de las funciones atribuidas por las disposiciones vigentes a los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes.

Art. 8. Cuando la interpretación del texto de este Convenio se prestase a soluciones alternativas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Art. 9. Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en cada momento de los distintos servicios de esta Compañía.

Art. 10. El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a reconsiderar 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 condiciones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Art. 11. Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Compañía de forma expresa y cuantitativa, salvo la gratificación por vestuario que viene percibiendo el personal que formaba parte de la plantilla en 1 de abril de 1966, en tanto en cuanto no considere la Dirección necesario que utilice uniforme, que sería costado por la Compañía, los complementos por plus de carga familiares concedidos hasta 1 de noviembre de 1969 y la cantidad que como régimen complementario para puestos de trabajo de especial cualificación se regula en el anexo. Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

SECCIÓN III.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 12. La Dirección de la Empresa se reserva la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Sociedad, e igualmente la autoridad que ejercerá a través de sus mandos.

Art. 13. Toda orden de trabajo será transmitida por vía jerárquica, salvo que razones de urgencia o motivos especiales exijan omitir este trámite. Cualquiera queja o petición que el personal desee formular en relación con el servicio o con sus mandos deberá plantearla, en primera instancia, ante el superior inmediato de quien dependa o mediante su conducto, salvo que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior inmediato, en cuyo caso acudirá al nivel jerárquico siguiente.

Art. 14. Ambas partes convienen en aceptar la revisión del Reglamento de Régimen Interior, dando entrada en el mismo a los acuerdos no transitorios establecidos en este Convenio, sin perjuicio de las restantes modificaciones que puedan llegar a acordarse, con los trámites legales correspondientes.

Disposición transitoria primera

«Sin perjuicio del momento en que se produzca la aplicación oficial del Convenio, las partes acuerdan la aplicación de los pactos, salvo los que tengan señalada otra fecha expresa de aplicación, a partir de 1 de octubre de 1969, incrementándose los sueldos bases tanto en las cantidades que resulten por aplicación del artículo 123 del II Convenio Colectivo como en un 5,9 autorizado por las disposiciones vigentes para dicho año.

A partir del 1 de enero de 1970 se aplicará el módulo regulador en la forma señalada en el artículo 180.»

Disposición transitoria segunda

«A partir de 1 de enero de 1971 se incrementarán los sueldos bases a tenor del índice de coste de vida que resulte de las cifras oficiales dadas por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional durante el año 1970.»

CAPITULO II

Participación

SECCIÓN I.—PARTICIPACIÓN

Art. 15. Con el fin de ampliar y desarrollar lo previsto en el Decreto 2241/1965, de 15 de julio, por el que se dictan normas de desarrollo y aplicación de la Ley 41/1962, de 21 de julio, sobre participación del personal en la administración de las Empresas, se establecen los acuerdos siguientes:

Art. 16. Se fija en cinco el número de Consejeros que representarán al personal afecto al presente Convenio en el Órgano administrador de la Compañía.

Cuatro Consejeros Representantes del Personal de Tierra serán designados conforme a lo establecido en las disposiciones señaladas en el artículo anterior. El quinto Consejero Representante del Personal de Tierra será designado por el Consejero de Administración de entre una lista de cuatro hombres, uno perteneciente a cada grupo laboral (Administrativos, Especialistas, Subalternos y Técnicos), colocado por orden alfabético y elegido por votación mayoritaria del Jurado Unico de Empresa.

Las atribuciones, responsabilidades, mandato, etc., se ajustarán a lo previsto en la Ley y Reglamento de Participación vigente.

Art. 17. En todas las Ponencias o Comisiones Delegadas del Consejo de Administración se integrarán, al menos, dos Consejeros sociales libremente designados por el Presidente de la Compañía.

Por excepción, la Ponencia de Personal y Asuntos Sociales estará integrada de forma paritaria, y a ella quedarán adscritos la totalidad de los Consejeros sociales.

Esta Ponencia constituirá el Órgano de Participación que se cita repetidamente en el contexto de este Convenio y asumirá las funciones que en su articulado se señalan.

Art. 18. La representación económica en el Jurado Unico de Empresa será en número igual a la de representantes sindicales en el Consejo. La designación podrá recaer, indistintamente, en Consejeros o Directores de la Compañía, uno de los cuales necesariamente será el Director de Personal o quien reglamentariamente le sustituya.

Art. 19. Con independencia de las materias y asuntos específicamente asignados por el Consejo a la Ponencia de Personal y Asuntos Sociales, ésta tendrá como misión fundamental asesorar y proponer a aquél cuantas medidas estime convenientes con respecto a:

- 1.º Aumento de la productividad.
 - Medida del trabajo realizado e índices de rendimiento.
 - Estimulos e incentivos al rendimiento.
 - Racionalización y automatización.
 - Sistemas de remuneración.
 - Realización de horas extraordinarias.
 - Previsión y preparación psicológico-social.
- 2.º Participación del personal.
 - Fomento del principio de integración del trabajador en la Empresa.
 - Participación en beneficios.
 - Participación en la gestión o administración de la Empresa a niveles inferiores al Consejo de Administración.
 - Participación en la regulación y retribución del trabajo.
- 3.º Comunicación.
 - Sistemas de información al personal.
- 4.º Clasificación profesional.
 - Acoplamiento del personal a las categorías laborales existentes.
 - Informe en la creación de nuevos grupos profesionales.

- Plantilla y listado.
 - Valoración y clasificación de puestos de trabajo.
 - Trabajos de categoría superior, inferior y personal con capacidad disminuida.
- 5.º Formación.
- Capacitación social.
 - Formación profesional.
 - Selección para promoción a puestos superiores.
 - Fomento del principio de autoridad y responsabilidad del mando.
- 6.º Obras sociales.
- Jubilación.
 - Seguro colectivo de vida.
 - Viviendas.
 - Préstamos y ayudas al personal
 - Becas de estudio.
 - Complementos a la Seguridad Social.
 - Economatos y comedores.
 - Fomento del cooperativismo.
- 7.º Seguridad e higiene en el trabajo.

SECCIÓN II.—COLABORACIÓN

Art. 20. A fin de conseguir la colaboración de todo el personal en orden a la mejora de la organización y los métodos, se estimulará la presentación de iniciativas y sugerencias mediante la adecuada recompensa de las aplicables. Asimismo, siempre que sea posible, se tendrán en cuenta los puntos de vista del personal, de forma que, a través de su participación, se mejoren las relaciones en la Empresa y se obtenga una mayor eficacia.

Art. 21. En la elaboración y establecimiento de normas de organización y funcionamiento de la Compañía se tendrán en cuenta en el futuro los principios siguientes, que conducen al logro de los objetivos señalados:

- a) Responsabilidad del mando.—En los mandos superiores e intermedios se tratará de aplicar el principio de la responsabilidad compartida, haciendo prevalecer su carácter de responsables del cumplimiento de los objetivos, por lo que pueden tener autoridad sobre trabajadores de distintas especialidades, respondiendo no sólo de la producción o del servicio exigido, sino del trabajo eficiente del personal a sus órdenes.
- b) Ampliación de conocimientos.—Todo trabajador de la Compañía tendrá no sólo la obligación de perfeccionar sus conocimientos en la especialidad en que figure encuadrado, sino de adquirir los conocimientos de las especialidades conexas para las que sea designado, siguiendo el adiestramiento adecuado con los medios que a tal efecto le serán facilitados por la Empresa.
- c) Polivalencia de los trabajadores.—Se fomentará la polivalencia para distintas especialidades en los Departamentos y Servicios en que la existencia de un trabajador polivalente pueda suponer la posibilidad de evitar la adscripción de dos o más trabajadores para hacer frente a los servicios que un trabajador polivalente por sí solo pueda desempeñar.

En tanto no afecte a la dignidad ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad o de las especialidades conexas, sino aquellas otras que con carácter complementario, y a fin de mantenerle en continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas. En estos casos, la responsabilidad recaerá sobre el mando que le encomienda tales trabajos. No obstante lo cual, el trabajador viene obligado a poner al servicio de los mismos cuantos conocimientos posea y el interés preciso para efectuar su labor de la forma más eficiente posible.

SECCIÓN III.—PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS

Art. 22. Se establece la participación de los trabajadores en los beneficios anuales de la Empresa al 50 por 100 de los mismos, en función de las siguientes estipulaciones:

1. Los trabajadores aceptan sin discusión los resultados anuales presentados por el Consejo de Administración y sancionados por la Junta general de accionistas como base de partida para la distribución de los mismos.
2. Del saldo acreedor que pudiera presentar la mencionada cuenta de resultados habrán de deducirse previamente:
 - a) Una cantidad equivalente a un dividendo al capital del 6 por 100 bruto.
 - b) La cantidad que con carácter mínimo resultare de obligatoria dotación a la cuenta de reserva legal o cualesquiera otras que se establezcan por la Junta general de accionistas.
 - c) El importe correspondiente a la liquidación del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio en cuestión o, en su caso, una previsión ajustada del mismo.
3. El 50 por 100 del remanente resultante será distribuido entre el personal de la Empresa en proporción al salario base de cada trabajador y al número de meses de trabajo efectivo en el ejercicio finalizado. Sin perjuicio de lo anterior, la liquidación se efectuará de la forma siguiente:
 - a) Cada trabajador percibirá el importe correspondiente a veinte días de sus retribuciones fijas o parte proporcional en

su caso. Tales importes serán considerados a cuenta de la liquidación definitiva que será realizada posteriormente, pero no serán descontados al trabajador ni en todo ni en parte en el supuesto de que el anticipo global, a que se refiere este párrafo, fuera superior al 50 por 100 distribuable entre el personal.

b) La diferencia entre el mencionado 50 por 100 distribuable y el anticipo percibido si fuera positiva, se repartirá en forma de acciones liberadas a todo el personal, en los términos y condiciones que se establezcan por el Órgano de Participación, como ejecución del oportuno acuerdo a tomar por la Junta general de la Compañía.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

SECCIÓN I.—PRINCIPIOS INFORMADORES

Art. 23. Conscientes ambas representaciones de que la clasificación profesional del anterior Convenio Colectivo no responde a las exigencias actuales, originadas por la implantación y creación de nuevas técnicas y consiguientemente profesiones, evolución de las existentes y, en definitiva, por el desarrollo de la Compañía, acuerdan el establecimiento de una nueva clasificación profesional.

Art. 24. Para adaptar la nueva clasificación profesional a las circunstancias mencionadas en el artículo anterior, ambas representaciones acuerdan que el fundamento de la misma debe ser el resultado que se obtenga del análisis de los puestos de trabajo.

Art. 25. a) Adecuación de categorías profesionales a puestos de trabajo.—Con el fin de que progresivamente los puestos de trabajo sean ocupados por personal con categoría adecuada al contenido de las funciones, un Comité integrado de forma paritaria determinará la categoría o categorías profesionales que el personal debe ostentar para desempeñar los puestos de trabajo vacantes. Esta determinación se basará en los resultados que los Comités correspondientes obtengan en la valoración de puestos de trabajo y en la adscripción de puestos a familiares ocupacionales.

b) Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. Se considerarán asimilados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación aquellos otros que, sin ostentar dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales equivalentes que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo, los empleados que ostenten una categoría con consideración similar a otra para la que se exija la posesión de un título recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes de la clasificación dentro de su nuevo grupo y especialidad, siempre que reúnan los requisitos exigidos al resto del personal encuadrado en el grupo.

c) Titulaciones.—Cuando por disposición legal se establezca una titulación y/o graduación correspondiente a materias de aplicación en la Compañía y no se halle recogida en la presente clasificación profesional, se entenderá incluida automáticamente en la misma, quedando encuadrada en el grupo y especialidad correspondiente.

d) Carácter enunciativo.—Los grupos o familias, subgrupos o subfamilias y categorías señalados a continuación son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los enumerados si las necesidades del servicio y el volumen de la Compañía no lo exigen, pudiendo establecerse otros cuando la organización de la Empresa lo requiera, de acuerdo con el procedimiento legal vigente.

Asimismo son meramente enunciativos los distintos cometidos propios de cada profesión, oficio y categoría, ya que todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional y de acuerdo con lo señalado en el artículo 21.

SECCIÓN II.—CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

Art. 26. El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

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

Grupo a). *Técnicos de Grado Superior y personal con consideración de tal.*

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

- Técnico de Grado Superior de primera y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Superior de segunda y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Superior de tercera y personal con consideración de tal.

- Técnico de Grado Superior de cuarta y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Superior de entrada y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Medio con consideración de Técnico de Grado Superior.

Grupo b). *Técnicos de Grado Medio y personal con consideración de tal.*

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

- Técnico de Grado Medio «R» de primera y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Medio «R» de segunda y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Medio «R» de tercera y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Medio «R» de entrada y personal con consideración de tal.
- Técnico Aeronáutico, Maestro Jefe, Jefe Superior de Administración u otro personal con consideración de Técnico de Grado Medio.
- Técnico de Grado Medio «L» con consideración de Técnico de Grado Medio «R».
- Técnico de Grado Medio «L» de primera y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Medio «L» de segunda y personal con consideración de tal.
- Técnico de Grado Medio «L» de entrada y personal con consideración de tal.

Grupo c). *Técnicos Auxiliares y personal con consideración de tal.*

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

- Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de primera.
- Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de segunda.
- Técnico de Organización, Planificación y Control de primera.
- Técnico de Organización, Planificación y Control de segunda.
- Técnico de Organización, Planificación y Control de tercera.
- Maestro Jefe de Grado primero.
- Maestro Jefe de Grado segundo.
- Maestro Jefe de Grado tercero.
- Técnico Aeronáutico de Grado primero.
- Técnico Aeronáutico de Grado segundo.
- Técnico Aeronáutico de Grado tercero.
- Técnico Supervisor de Proceso de Datos.
- Técnico de Proceso de Datos de primera.
- Técnico de Proceso de Datos de segunda.
- Especialista Proceso de Datos de primera.
- Especialista Proceso de Datos de segunda.
- Técnico Encargado de Operaciones.
- Técnico Operaciones de primera.
- Técnico Operaciones de segunda.
- Técnico Operaciones de tercera.
- Técnico Jefe de Comunicaciones.
- Técnico de Comunicaciones.
- Delineante y Dibujante Proyectista Jefe.
- Delineante y Dibujante Proyectista.
- Delineante y Dibujante de primera.
- Delineante y Dibujante de segunda.
- Delineante y Dibujante de tercera.
- Delineante Calcador.

Grupo d). *Cuerpo Superior Administrativo.*

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

- Jefe Superior de Administración Grado primero.
- Jefe Superior de Administración Grado segundo.
- Jefe Superior de Administración Grado tercero.
- Jefe Superior de Administración Grado cuarto.

Grupo e). *Cuerpo General Administrativo.*

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

- Jefe de primera Administrativo.
- Jefe de segunda Administrativo Especializado.
- Jefe de segunda Gestión Administrativa.
- Oficial de primera Administrativo Especializado.
- Oficial de primera Gestión Administrativa.
- Oficial de segunda Administrativo Especializado.
- Oficial de segunda Gestión Administrativa.
- Oficial de tercera Administrativo.

Grupo f). *Especialistas.*

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

- Jefe de Sección Especialista.
- Jefe de Equipo Especialista «P».
- Jefe de Equipo Especialista «F».
- Oficial de primera Especialista «P».
- Oficial de primera Especialista «F».
- Oficial de segunda Especialista «P».
- Oficial de segunda Especialista «F».
- Oficial de Tercera Especialista.

Grupo g). *Operadores.*

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

- Operador Jefe de Proceso de Datos.
- Supervisor de Operadores Proceso de Datos.
- Operadores Proceso de Datos de primera.
- Operadores Proceso de Datos de segunda.
- Operador Jefe de Comunicaciones (Radio y Telegrafía).
- Operador de Telegrafía y/o Radio primera.
- Operador de Telegrafía y/o Radio segunda.
- Operador de Telegrafía y/o Radio de entrada.
- Operador Fonia Jefe.
- Operador Fonia.
- Operador Fonia de entrada.

Grupo h). *Personal de Servicios Auxiliares.*

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

- Jefe de Almacenes.
- Jefe de Almacén.
- Oficial «A» Almacenero.
- Oficial «B» Almacenero.
- Cocinero Jefe.
- Cocinero.
- Encargado de Barra.
- Camarero.
- Pinche de Cocina.
- Capataz Jefe.
- Capataz de Tráfico.
- Capataz.
- Encargado de Limpieza-Preparación.
- Mozo especializado.
- Mozo.
- Limpiador-Preparador.
- Jefe de Vigilancia.
- Jefe de Turno de Vigilancia.
- Guarda-Vigilante.
- Conserje.
- Ordenanza.

Art. 27. Los puestos de trabajo que deban ser cubiertos por profesionales cuya formación y denominación no responda específicamente a ninguna de las categorías y familias existentes en el presente Convenio serán encuadrados de acuerdo con el dictamen que emita el Jurado de Empresa, a la vista de la descripción de los puestos de trabajo y formación de los titulares.

SECCIÓN III.—FAMILIAS OCUPACIONALES

Art. 28. Con el fin de conseguir una mayor profesionalización del personal, se crean familias ocupacionales, consistentes en grandes agrupaciones de trabajo, basadas en las características funcionales y estructurales de la Empresa.

Las familias ocupacionales pueden, a su vez, dividirse en subfamilias y especialidades en los casos en que las etapas del proceso general de trabajos a que se refieran las familias entrañen características diferenciales suficientemente acusadas.

Art. 29. El personal de tierra quedará adscrito, de acuerdo con el tipo de funciones desempeñadas, a una de las familias y/o subfamilias ocupacionales que a continuación se definen, siguiendo el procedimiento de adscripción establecido en las normas al efecto:

1. Familia ocupacional de mantenimiento aeronáutico.

Familia ocupacional constituida por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con el estudio, planificación, organización, ejecución y control del mantenimiento de las aeronaves, sus componentes y equipos auxiliares.

a) Destacamento.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Mantenimiento Aeronáutico, desempeñan funciones relativas a las revisiones de tránsito y/o fin de etapa y trabajos propios y complementarios de la atención al avión en los destacamentos que la Empresa establece fuera de las Bases Principal y de Mantenimiento.

b) Hangar.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Mantenimiento Aeronáutico, desempeñan funciones relativas a las revisiones de grande y pequeña parada, fin de etapa, tránsitos y trabajos complementarios correspondientes, integrados en las Bases Principal y de Mantenimiento, con excepción de los empleados que, desarrollando sus trabajos en las Unida-

des mencionadas, quedan adscritos a las subfamilias de Oficinas Técnicas y Control de Calidad.

c) Taller.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Mantenimiento Aeronáutico, desarrollan trabajos relativos a fabricación, reparación o revisión de útiles, herramientas, máquinas, etc., o elementos, componentes y accesorios del grupo motor, célula y sistemas del avión en los talleres I. E. R. A., Generales y Motores, con excepción de los empleados que, desarrollando sus trabajos en las Unidades mencionadas, quedan adscritos a las subfamilias de Oficinas Técnicas y Control de Calidad.

d) Oficinas Técnicas de Mantenimiento Aeronáutico.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Mantenimiento Aeronáutico, desarrollan funciones relativas a la preparación de trabajos, estudio de procedimientos y mejora de métodos, elaboración de instrucciones de trabajo, proyectos de piezas, útiles, herramientas, máquinas, bancos de prueba, estudio técnico especializado de existencias en almacenes, pudiendo desarrollar estas funciones tanto en talleres y hangares como en la Unidad de Aprovisionamiento y Almacenes, adscritos a las Bases Principal y de Mantenimiento.

e) Control de calidad.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Mantenimiento Aeronáutico y prestando sus servicios en el Departamento de Control de Calidad, realizan funciones relativas a la verificación e inspección de piezas, elementos accesorios, útiles, herramientas y trabajos propios de taller o hangar.

2. Familia ocupacional de mantenimiento de unidades de tierra.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con el estudio, planificación, organización, ejecución y control del mantenimiento de vehículos de tierra de tracción mecánica, tales como vehículos de pista, tractores y elementos de arrastre, autobuses, omnibus, automóviles ligeros, etc., y de aquellas unidades móviles que en tierra se destinan como auxilio o complemento de la puesta en marcha de aeronaves, su carga, descarga y acondicionamiento, tales como grupos de arranque eléctricos y neumáticos, acondicionadores escaleras, carros de carga y descarga de aguas, furgones-cinta, equipos de mayordomía, elevadores, plataformas, equipos contra incendios, etc., así como las funciones complementarias al mantenimiento que realizan.

3. Familia ocupacional de mantenimiento de obras e instalaciones.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones relacionadas con el estudio, planificación, organización, control y ejecución del mantenimiento de estructuras, cerramientos, forjados, tabiquería, carpintería, solados y alicatados, pintura, etc., y de sus instalaciones fijas, tales como las eléctricas del alumbrado y fuerza de agua, sanitarias, aire acondicionado, calefacción, ascensores, conducciones a presión, etc.

4. Familia ocupacional de mantenimiento equipos electrónicos diversos.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con el estudio, planificación, organización, ejecución y control del montaje, reparación y mantenimiento de equipos electrónicos, sus elementos y componentes, no pertenecientes al avión ni a los equipos de tierra dedicados a su servidumbre.

5. Familia ocupacional de comunicaciones.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con el mantenimiento, desarrollo, mejora y manipulación de los sistemas de comunicaciones de la Compañía.

a) Oficina Técnica de Comunicaciones.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Comunicaciones, desempeñan funciones relativas a la concepción y estudio de planes de desarrollo, elaboración de proyectos, instrucciones de proceso, normas de coordinación, realización de estudios económicos comparativos, estudio, interpretación y aplicación de normas legales, acuerdos internacionales, etc., relativos a los sistemas y políticas de comunicaciones de la Compañía.

b) Mantenimiento de Comunicaciones.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Comunicaciones, desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, organización, control y ejecuciones del mantenimiento, puesta a punto, reparación y montaje de los equipos e instalaciones integrantes de los sistemas de comunicaciones de la Compañía.

c) Operadores de comunicaciones.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Comunicaciones, desempeñan habitualmente, y como misión fundamental de su puesto de trabajo, funciones relativas a la operación o manipulación de

equipos de telefonía, telegrafía o radio (HF, VHF), así como todas aquellas funciones complementarias de la operación necesarias para la emisión y/o recepción de mensajes.

6. Familia ocupacional de medios audiovisuales.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, organización, control y coordinación de los medios audiovisuales y su aplicación a las técnicas docentes, de información, publicidad, etc., así como el manejo de los equipos utilizados.

a) Técnicos de medios audiovisuales.—Subfamilia ocupacional integrada por aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de medios audiovisuales, desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, organización, control y coordinación de los medios audiovisuales y su aplicación a las diversas técnicas de enseñanza, información, publicidad, etcétera.

b) Operadores de medios audiovisuales.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de medios audiovisuales, desempeñan funciones relativas al control, coordinación, manejo de los equipos materiales, tales como cámaras cinematográficas, fotográficas, de televisión, proyectores, grabadoras, etc., y, en general, todos los equipos comúnmente utilizados en las técnicas de enseñanza, información, publicidad, etc., a través de medios audiovisuales.

7. Familia ocupacional de artes gráficas.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones relativas a la planificación, organización, coordinación, control y ejecución de trabajos de composición, impresión, reproducción y fotografía, encuadración, reparación y montaje, manipulado del papel, etc., y, en general, todas las funciones propias de las Artes Gráficas.

8. Familia ocupacional de organización general de Empresas.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con el estudio, planificación, control y aplicación de técnicas de organización general de empresas, tales como mejora de métodos, estudio de tiempos y movimientos, distribución en planta, distribución de funciones, racionalización, etcétera, con excepción de los empleados que, desarrollando funciones similares, quedan adscritos a la familia ocupacional de mantenimiento aeronáutico (Oficinas Técnicas o Control de Calidad).

9. Familia ocupacional de gestión social.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones relacionadas con las técnicas de gestión de personal y con la acción social o sanitaria y de seguridad e higiene en el trabajo desarrollada por la Empresa.

a) Gestión de personal y obras sociales.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de gestión social, desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, organización, control y aplicación de técnicas jurídico-laborales, técnicas de personal, administración y control de personal y política social de la Empresa.

b) Gestión sanitaria.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de gestión social, desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, organización, control y aplicación de las técnicas sanitarias propias de la Medicina de Empresa.

c) Gestión de seguridad e higiene en el trabajo.—Subfamilia ocupacional integrada por aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de gestión social, desempeñan funciones relativas a la inspección y análisis de condiciones y características ambientales, higiénicas, de peligrosidad, etc., en trabajos, locales, instalaciones maquinaria, equipos, vehículos, etcétera, así como el estudio, planificación, programación, coordinación y control de medidas para la prevención de accidentes de trabajo, contaminaciones tóxicas, enfermedades profesionales, incendios, etc.

10. Familia ocupacional de gestión comercial.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con la realización de estudios, normas comerciales, planificación, programación, organización, coordinación, promoción, control, ejecución, tarificación de la venta de pasaje, carga y correo, así como de la publicidad y relaciones públicas e información general de la Empresa, en su aspecto comercial.

11. Familia ocupacional de gestión contable y financiera.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, organización, control, coordinación y ejecución de registros y análisis contables, distribución, regularización y control de gastos e ingresos, operaciones de situación financiera, programa-

ción de necesidades y fuentes de financiación y funciones similares íntimamente relacionadas con la actividad contable y financiera de la Empresa.

12. Familia ocupacional de operaciones de tráfico.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, control, coordinación y ejecución de la facturación y control de equipajes, mercancías y correo, operaciones de embarque y desembarque, coordinación final, despacho de aviones, operaciones de tránsito, información al pasajero, etc., así como todas aquellas funciones relacionadas con las operaciones de tráfico en aeropuertos.

13. Familia ocupacional de gestión administrativa.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con actividades de mecanografía, taquigrafía, estenotipia, archivos, secretariado, gestión de documentaciones, recopilación y ordenación de datos estadísticos, cajas, perforación y verificación de fichas y todos aquellos cometidos que no exijan conocimientos específicos a nivel profesional incluidos en las restantes familias ocupacionales.

14. Familia ocupacional de Delineantes y Dibujantes.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con el desarrollo gráfico de proyectos, trabajos de estudio, planos topográficos, dibujos industriales y artísticos, perspectivas, composición, decoración, etc., y a los cálculos complementarios precisos para su ejecución.

15. Familia ocupacional de Almaceneros.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados cuyas funciones están relacionadas con la planificación, control, coordinación y ejecución de la recepción, carga, descarga, comprobación, revisión, clasificación, conservación, embalaje, distribución, etc., de los materiales almacenados y tareas administrativas simples complementarias a dichas funciones.

16. Familia ocupacional de hostelería.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con la selección, preparación y distribución de alimentos y bebidas, como asimismo todas las funciones complementarias de la principal que realizan.

17. Familia ocupacional de Conductores.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados cuyas funciones están relacionadas con la conducción y simultáneo manejo o servidumbre de vehículos de tierra de tracción mecánica, tales como vehículos de pista, tractores y elementos de arrastre, autobuses, ómnibus, automóviles ligeros, etc. y de aquellas unidades móviles que en tierra se destinan como auxilio o complemento de la puesta en marcha de aeronaves, su carga, descarga o acondicionamiento, tales como grupos de arranque eléctricos y neumáticos, acondicionadores, escaleras, carros de carga y descarga de aguas, furgones-cintas, equipos de mayordomía, elevadores, plataformas, equipos contra incendios, etc., así como todas las funciones complementarias de la principal que realizan.

18. Familia ocupacional de servicios auxiliares.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con la dirección o ejecución del manejo y transporte de cargas diversas, recepción de oficinas, conserjería, guardería y vigilancia, limpieza y aseo de dependencias y preparación auxiliar de artículos de a bordo.

a) Personal operativo.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Servicios Auxiliares, desempeñan funciones relativas a la dirección o ejecución de labores de carga, descarga, transbordo y/o distribución en destino de equipajes, mercancías, correo, artículos de mayordomía, etc., tanto en aeropuertos como en otras dependencias de la Empresa, como asimismo todas las funciones complementarias a las principales que realizan.

b) Conserjería.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Servicios Auxiliares, desempeñan funciones relativas a la dirección o ejecución de labores de recepción de visitas, custodia de llaves y enseres de oficina, recepción, distribución, clasificación, etc., de correspondencia, transporte de útiles de oficina, realización de comisiones simples, manejo de máquinas reproductoras de oficinas, etc.

c) Vigilancia.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Servicios Auxiliares, desempeñan funciones relativas a la programación, coordinación, control o ejecución de labores de vigilancia y custodia de dependencias, materiales y objetos propiedad de la Empresa, así como inspección en rampa.

d) Limpieza y preparación auxiliar de artículos de a bordo.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de Servicios Auxiliares, desempeñan funciones relativas a la planificación, coordinación, control y ejecución, tanto de labores de limpieza y aseo de locales, servicios interiores de aeronaves, etc., como de las labores de preparación, distribución, aseo, etc., de artículos de a bordo, tales como objetos de venta y regalo, prensa, propaganda, lencería, botiquines, vajilla, etc.

19. Familia ocupacional de proceso de datos.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas tanto con el análisis y programación como con las operaciones necesarias para el tratamiento de la información a través de equipos electrónicos.

a) Operadores de proceso de datos.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de proceso de datos, desempeñan funciones relativas a la planificación, organización, control y ejecución de trabajos de perforación y verificación, manipulación de equipos «agentes», máquinas periféricas de ordenador, clásicas, ordenadores, etc. y equipos electrónicos de similar uso o naturaleza.

b) Análisis y programación.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de proceso de datos, desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, organización, control y ejecución de trabajos de codificación, confección de programas de aplicación y sistemas, análisis de aplicación y de sistemas, etc. y, en general, cualquier otra función relacionada con la dirección o realización de estudios de mecanización o automatización informática.

20. Familia ocupacional de operaciones de vuelo.

Familia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que desempeñan funciones dirigidas o íntimamente relacionadas con el estudio, preparación y control de las operaciones de vuelo, así como las funciones relativas al entrenamiento en tierra del personal de vuelo.

a) Técnicos de operaciones.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de operaciones de vuelo, desempeñan tanto funciones relativas a la elaboración y mantenimiento del Manual de Operaciones Vuelo, tales como estudio de características de aviones, utilización de aviones, información aeronáutica, cartografía, etc., como también funciones relativas a la planificación y control del vuelo, tales como confección de planes de vuelo, información meteorológica, documentación de vuelo, etc.

b) Instrucción en tierra del personal de vuelo.—Subfamilia ocupacional integrada por todos aquellos empleados que, perteneciendo a la familia ocupacional de operaciones de vuelo, desempeñan funciones relativas al estudio, planificación, coordinación, control y aplicación de técnicas de enseñanza, tanto teórica como práctica-simulada, al personal tripulante técnico.

SECCIÓN IV.—ESPECIALIDADES

Art. 30. Todas las especialidades correspondientes a los trabajos incluidos en la familia ocupacional de Mantenimiento Aeronáutico anteriormente definida quedan relacionadas en dos listas, denominadas «P» y «F»:

Especialidades «P»:

Torneros, Fresadores-Mandrinadores, Rectificadores, Ajustadores, Chapistas, Forja, Soldadura, Carpintería (Máquinas y Bancos), Pintura, Recauchutado y Componentes Plásticos, Salvamento y Contra incendios, Baños Electrolíticos, Mecánicos Componentes Sistemas Avión, Mecánicos Motoristas Taller, Instrumentistas Taller, Radios Taller, Electricistas de Taller, Metrología, Bancos de Instalación Eléctrica y Electrónica, Motoristas Campo, Montadores Campos, Electricista-Instrumentista Campo, Radios Campo, Control Calidad Aviones, Control Calidad Interiores, Control Calidad I.E.R., Control Calidad Accesorios, Rayos X, Oficinas Técnicas de Aprovechamiento y Almacenes, Talleres Generales, Motores, Componentes y Accesorios I.E.R., Pulidores.

Especialidades «F»:

Guarnecido aviones

Art. 31. Todas las especialidades correspondientes a los trabajos incluidos en las familias ocupacionales de Mantenimiento de Unidades de Tierra y de Mantenimiento de Obras e Instalaciones, definidas anteriormente, quedan relacionadas en dos listas, denominadas especialidades «P» y «F»:

Especialidades «P»:

Electricistas de Instalaciones, Aire Acondicionado, Mecánicos, Soldadura y Forja, Electricistas, Torneros, Pintores M.U.T., Chapistas.

Especialidades «F»:

Albañiles, Carpinteros de Obras, Cerrajeros, Guarnecido, Fontaneros, Pintores de Obras.

Art. 32. Todas las especialidades correspondientes a los trabajos incluidos en las familias ocupacionales de Mantenimiento de Equipos Electrónicos Diversos y Mantenimiento de Comunicaciones, definidas anteriormente, quedan incluidas dentro de la lista «P» de especialidades, teniendo la misma consideración.

Art. 33. Las especialidades correspondientes a los trabajos incluidos en la familia ocupacional Artes Gráficas, definida anteriormente, quedan incluidas en la lista «F»; Manipulado de Máquinas Auxiliares de Artes Gráficas, y en la lista «P»; Impresión Tipográfica y Fotomecánica.

Art. 34. Todas las actividades desarrolladas dentro de las familias ocupacionales de Gestión Comercial, Contable y Financiera, Operaciones Tráfico y subfamilia de Gestión de Personal y Obras Sociales, definidas anteriormente, quedan incluidas como especialidad dentro de la lista «P» teniendo la misma consideración.

Art. 35. Todas las actividades correspondientes a los trabajos incluidos en las familias ocupacionales de Gestión Administrativa y Conductores, y dentro de esta última, los Tractoristas y Conductores, quedan incluidas en la lista «F» de especialidades, teniendo la misma consideración.

Art. 36. A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de Grado Medio o consideración de tal incluidos en la lista «L» los siguientes:

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

Art. 37. A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de Grado Medio o con consideración de tal, incluidos en la lista «L», los siguientes:

Ingeniero Técnico; Ayudante de Meteorología, Arquitecto Técnico, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación en la Compañía.

Art. 38. Especialidades:

Lista «P»:

Ajustadores
Aire Acondicionado de Inst.
Bancos de Inst. Elect. y Electrónica.
Baños Electrolíticos
Carpintería (Máquinas y Banco)
C. Calidad Accesorios.
C. Calidad Aviones
C. Calidad Interiores
C. Calidad I. E. R.
Chapistas
Elect./Inst. Campo
Electricistas de Instalaciones.
Electricistas de M. U. T.
Electricistas Taller
Fotomecánica.
Forja.
Forja y Soldadura M. U. T.
Presadores Mandrinadores.
Gestión Comercial.

Lista «F»:

Albañiles.
Carpinteros de Obras
Cerrajería Obras.
Conductores.
Fontaneros
Gestión Administrativa.
Guarnecido Aviones
Guarnecido M. U. T.
Manipulado de Máquinas auxiliares de Artes Gráficas.
Pintores de Obras.
Tractoristas.

Lista «P»:

Gestión Contable y Financiera.
Gestión de Personal y Obras Sociales.
Impresión Tipográfica.
Instrumentistas Taller.
Mantenimiento de Comunicaciones.
Mantenimiento de Equipos Electrónicos Diversos
Mecánicos Componentes Sistema Avión.
Mecánicos Motoristas de Taller
Mecánicos M. U. T.
Metrología
Montadores Campo
Motoristas Campo.

Oficinas Técnicas de:

— Aprovisionamiento y Almacenes.
— Componentes y Accesorios.
— I. E. R.
— Motores.
— Talleres Generales.

Operaciones Tráfico
Pintores de Avión y M. U. T.
Pulidores.
Rectificadores.
Recuchufado y Componentes plásticos.
Radios Campo.
Radios Taller.
Rayos X
Salvamento y Contramedidas
Soldadura
Torneros

Art. 39. Técnicos de Grado Medio.

Lista «F»:

Arquitecto Técnico
Ayudante de Meteorología
Ingeniero Técnico, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación en la Compañía

Lista «L»:

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

SECCIÓN V.—TABLA DE COEFICIENTES

Art. 40. A los efectos salariales, se fijan para las distintas categorías enunciadas en el artículo 38 los coeficientes que figuran en la siguiente tabla:

Nivel	Coefficiente	Categoría
1	0,201	Limpiador-Preparador Mozo. Pinche de Cocina
2	0,220	Camarero Ordenanza
3	0,248	Guarda-Vigilante. Mozo especializado.
4	0,267	Capataz Conserje. Delineante-Calentor. Encargado de Limpieza-Preparación. Jefe de Turno de Vigilancia. Oficial de 3.ª Especialista. Oficial de 3.ª Administrativo. Oficial «B» Almacenero. Operador Ponia de entrada.
5	0,310	Capataz de Tráfico. Delineante y Dibujante de 3.ª Encargado de Barra. Oficial 2.ª Especialista «F». Oficial «A» Gestión Administrativa. Oficial «A» Almacenero. Operador Ponia. Cocinero. Oficial 2.ª Especialista «P». Oficial 2.ª Administrativo Especializado. Operador Telegrafía y/o Radio de entrada.
7	0,528	Capataz Jefe. Delineante y Dibujante de 2.ª Especialista Proceso de Datos 2.ª Jefe de Almacén Jefe de Vigilancia Oficial 1.ª Especialista «F». Oficial 1.ª Gestión Administrativa. Operador Ponia Jefe. Operador Telegrafía y/o Radio 2.ª Operador Proceso de Datos 2.ª Cocinero Jefe. Delineante y Dibujante de 1.ª Jefe de Almacenes Jefe de Equipo Especialista «F» Jefe de 2.ª Gestión Administrativa. Oficial 1.ª Especialista «P» Oficial 1.ª Administrativo Especializado. Operador Telegrafía y/o Radio 1.ª Operador Proceso de Datos 1.ª
9	0,641	Especialista Proceso de Datos 1.ª Jefe de Equipo Especialista «P». Jefe de 2.ª Administrativo especializado. Operador Jefe de Comunicaciones. Técnico Operaciones 3.ª Técnico de Organización, Planificación y Control 3.ª Técnico de Grado Medio «L» entrada o con consideración.

Nivel	Coefficiente	Categoría
10	0.680	Jefe de 1. ^a Administrativo. Jefe de Sección Especialista. Técnico Comunicaciones. Técnico Operaciones 2. ^a Técnico de Organización, Planificación y Control 2. ^a
11	0.879	Delineante y Dibujante Proyectista. Jefe Superior Admón. Grado 4. ^o Supervisor Operadores Procesos Datos. Técnico Grado Medio «L» o con consideración de 2. ^a
12	0.741	Técnico Proceso de Datos 2. ^a Delineante y Dibujante Proyectista. Jefe. Jefe Superior Admón. Grado 3. ^o Maestro Jefe Grado 3. ^o Operador Jefe Proceso de Datos. Técnico Aeronáutico Grado 3. ^o Técnico Operaciones 1. ^a Técnico de Organización, Planificación y Control 1. ^a Técnico Proceso de Datos 1. ^a Técnico Jefe Comunicaciones. Técnico Grado Medio «L» o con consideración de 1. ^a
13	0.800	Jefe Superior Admón. Grado 2. ^a Maestro Jefe Grado 2. ^o Técnico Encargado de Operaciones. Técnico Grado Medio «R» entrada. Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control 2. ^a Técnico Supervisor Proceso de Datos. Técnico de Grado Medio «L» con consideración de Técnico de Grado Medio «R».
14	0.930	Jefe Superior Admón. Grado 1. ^o Maestro Jefe Grado 1. ^o Técnico Aeronáutico Grado 1. ^o Técnico Grado Medio «R» 3. ^a o con consideración. Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control 1. ^a
15	1.060	Maestro Jefe, Técnico Aeronáutico, Jefe Superior de Admón. u otro personal con consideración de Técnico de Grado Medio. Técnico de Grado Medio «R» 2. ^a o con consideración. Técnico de Grado Superior entrada.
16	1.120	Técnico Grado Medio «R» o con consideración.
17	1.189	Técnico de Grado Superior 4. ^a Técnico de Grado Medio con consideración de Técnico de Grado Superior. Técnico de Grado Superior 3. ^a
18	1.291	Técnico de Grado Superior 2. ^a
19	1.383	Técnico de Grado Superior 1. ^a

NOTA.—El personal calificado como Aprendiz, Aspirante y Botones percibirá el 75 por 100 de la retribución fija correspondiente a la categoría superior respectiva.

SECCIÓN VI.—NORMAS TRANSITORIAS ESPECÍFICAS DE CLASIFICACIÓN
Norma primera

Nivel 1. El personal clasificado actualmente como Limpia-dora o similar queda incluido en el nivel 1 del Convenio, en igualdad de condiciones con la categoría de Mozo.

En dicho nivel se incluye asimismo el personal que en el futuro sea contratado como Pinche de Cocina, pasando a desarrollar las funciones correspondientes al Ayudante de Cocina. Los Ayudantes de Cocina actuales, no obstante estar integrados en este nivel, percibirán la retribución correspondiente al nivel 3 de este Convenio.

Nivel 2. Todos los Ordenanzas de 1.^a y 2.^a actualmente existentes pasarán a ostentar la categoría de Ordenanza, quedando dentro del nivel 2 del Convenio.

Asimismo, todo el personal que desempeñe puestos en los que las funciones, consideradas en su conjunto y en proporción mayoritaria, sean de Camarero quedarán, en el futuro, incluidos en este nivel. Los actuales Dependientes de Barra, no obstante estar integrados en este nivel, percibirán la retribución del nivel 3 de este Convenio.

Nivel 3. Se unifican las categorías de Guardas y Vigilantes establecidas en el II Convenio Colectivo en una sola, con la denominación de Guardia-Vigilante, pudiendo desarrollar sus servicios tanto de día como de noche, percibiendo en este último caso el plus correspondiente.

Asimismo, quedará incluido dentro de esta categoría el personal que realiza funciones de vigilancia en rampa con atribuciones específicamente conferidas y manteniendo cada persona

su situación si fuera superior, si bien estas personas podrán optar por regresar al grupo profesional del que procedieran.

Se incluye como de nueva creación en este nivel la categoría de Mozo Especializado. Para la determinación de a quién corresponde esta categoría se estará a lo dispuesto en la Sección VIII, artículo 88.

Nivel 4. Los Oficiales de tercera Especialistas y Administrativos, y dentro de estos últimos los Auxiliares de tercera, sea cual fuere la familia ocupacional en que deben estar adscritos, figurarán en este grupo. En él quedarán incluidos igualmente los Oficiales «B» Almaceneros.

En este nivel figurarán los Jefes de Turno de Vigilancia y los Encargados de limpieza-preparación de los Servicios Auxiliares de Mayoría. Igualmente se clasificarán en este nivel los Conserjes y los Capataces excluidos del nivel siguiente.

Dentro de la categoría de Jefe de Turno de Vigilancia se incluirá el que hace las funciones de mando del personal de vigilancia en rampa con mantenimiento de su situación personal si fuera superior, si bien podrá optar por regresar a su grupo profesional de origen.

Se crean las nuevas categorías de Delineante-Calificador y Operador Fonía de entrada, que corresponderán al nivel último de los grupos de Delineantes y Dibujantes y Operadores de Comunicaciones en el futuro y que son definidas en la Sección VIII.

Nivel 5. Los Oficiales de segunda Especialistas pertenecientes a las especialidades incluidas en la lista «F» quedarán encuadrados en este grupo, así como los Oficiales de segunda de Gestión Administrativa, integrándose dentro de éstos los Auxiliares de segunda, así como los Capataces de Tráfico reclasificados como tales, en virtud de los criterios mantenidos en la Sección VIII por el Comité correspondiente; los Oficiales «A» Almaceneros y los Encargados de Barra.

Se incluye asimismo la nueva categoría de Operador de Fonía y se mantiene la de Delineante de tercera, aunque con la denominación de Delineante y Dibujante de tercera.

Nivel 6. Figuran en este grupo los Oficiales de segunda Especialistas de la lista «P»; los Oficiales de segunda Administrativos especializados, y dentro de estos últimos, los Auxiliares de segunda especializados; el Cocinero y la categoría de nueva creación Operador de Telegrafía y/o Radio de entrada, definida en la Sección VIII.

Nivel 7. Figuran en este grupo los Oficiales de primera Especialistas de la lista «F», y dentro de esta categoría, los Oficiales de segunda del grupo de Conductores que vinieran percibiendo el sueldo base de Oficial de primera reducido en un 4 por 100; los Oficiales de primera de Gestión Administrativa, y dentro de éstos, los Auxiliares de primera. Se incluyen también los Jefes de Almacén, los actuales Operadores de Teletipos de segunda con la denominación de Operador de Telegrafía y/o Radio de segunda, los actuales Delineantes de segunda, con la denominación de Delineantes y Dibujantes de segunda, los Capataces Jefes y los Especialistas de Proceso de Datos de segunda, los Operadores de Proceso de Datos de segunda, Operador de Fonía y Jefe de Vigilancia, según criterio de la Sección VIII.

Nivel 8. Estarán incluidos en este grupo los Oficiales de primera Especialistas de la lista «P»; los Oficiales de primera Administrativos especializados, y dentro de estos últimos, los Auxiliares de primera especializados; los Jefes de segunda de Gestión Administrativa, y dentro de éstos, los Auxiliares Jefe; el Cocinero Jefe; los Delineantes de primera con la denominación de Delineantes y Dibujantes de primera; los actuales Operadores de Teletipos de primera con la denominación de Operador de Telegrafía y/o Radio de primera; los Operadores de Proceso de Datos de primera, y la categoría de nueva creación Jefe de Almacenes, según criterios de la Sección VIII.

Nivel 9. Constituirán este grupo los Jefes de Equipo Especialistas de la lista «P»; los Jefes de segunda Administrativos especializados, y dentro de estos últimos, los Auxiliares Jefe especializados; los Técnicos de Operaciones de tercera; los Especialistas de Proceso de Datos de primera, y los Técnicos de Organización, Planificación y Control de tercera como nueva categoría que incluirá a las personas que en los Departamentos afectados tuvieren la categoría correspondiente al nivel 12 del II Convenio Colectivo.

Asimismo quedarán incluidos los Técnicos de Grado Medio de entrada o con consideración de tal de la lista «L»; los Operadores Jefe de Comunicaciones, categoría que será común tanto para las especialidades de Telegrafía como para la de Radio. La cobertura de plazas de Operadores Jefe de Comunicaciones, una vez efectuada la clasificación, se registrará por las reglas generales de cobertura de vacantes en plantilla.

Nivel 10. Figuran en dicho grupo los Jefes de Sección Especialista y Jefes de primera Administrativos, cualquiera que sea la familia ocupacional de que procedan; los Técnicos de Operaciones de segunda; la categoría de nueva creación Técnico de Comunicaciones, en la que quedarán incluidos los actuales Técnicos de Teletipos, que requerirán para el pase a la categoría superior la aprobación de los cursos o pruebas de adaptación a las nuevas técnicas.

Finalmente, se integran los Técnicos de Organización, Planificación y Control de segunda incluidos actualmente en la categoría cubierta por el nivel 11 del II Convenio Colectivo.

Nivel 11. Figuran en dicho grupo los actuales Jefes Superiores

riores de Administración de Grado 4.º y los Técnicos de Grado Medio de segunda o con consideración de tal en la lista «L», integrándose también en este nivel los actualmente existentes incluidos en los niveles 9, 10 y siguientes del II Convenio Colectivo.

Quedan incluidos en este grupo los actuales Delineantes Proyectistas con la denominación de Delineantes y Dibujantes Proyectistas, así como los Técnicos de Proceso de Datos de segunda y Supervisores de Operadores de Proceso de Datos, de acuerdo con las especificaciones de la Sección VIII.

Nivel 12. Figuran incluidos los actuales Maestros con la denominación de Maestros Jefes de Grado 3.º y los Técnicos Aeronáuticos de Grado 3.º, respectivamente, de acuerdo con la familia ocupacional correspondiente; los Jefes Superiores de Administración de Grado 2.º; los Técnicos de primera de Operaciones; los Técnicos de Proceso de Datos de primera; los Operadores Jefe de Proceso de Datos; según las especificaciones de la Sección VIII, los Técnicos de Grado Medio de primera o con consideración de tal de la lista «L», que comprenderá a todos aquellos incluidos en la aludida lista y que estén comprendidos en el nivel 8 del II Convenio Colectivo. Se incluyen asimismo los Técnicos de Organización, Planificación y Control de primera, donde se clasificara a aquel personal con categoría comprendida en los niveles 8, 9 y 10 del II Convenio Colectivo, y la categoría de nueva creación Delineante y Dibujante Proyectista Jefe, definida en la Sección VIII.

Finalmente, en este grupo serán clasificados como Técnicos Jefes de Comunicaciones los actuales Jefes de Grupo de Teletipos, los cuales, sin embargo, deberán asistir a los cursos complementarios de formación para los que sean convocados.

Nivel 13. Se integran en este grupo los Maestros Jefes de Grado 2.º; los Técnicos Aeronáuticos de Grado 2.º; los Jefes Superiores de Administración de Grado 2.º; los Técnicos Encargados de Operaciones; el Técnico Supervisor de Proceso de Datos; según especificaciones de la Sección VIII, los Técnicos de Grado Medio de entrada o con consideración de tal de la lista «R»; los Técnicos de Grado Medio «L» con consideración de Técnicos de Grado Medio «R», y el Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de segunda, que incluirá al personal que tuviera la categoría integrada en el nivel 7 del II Convenio Colectivo.

Nivel 14. Estarán en este grupo los actuales Maestros Jefes de Grado 1.º; los Técnicos Aeronáuticos de Grado 1.º; los Jefes Superiores de Administración de Grado 1.º; los Técnicos de Grado Medio de tercera o con consideración de tal de la lista «R»; los Técnicos Jefes de Organización, Planificación y Control de primera, que serán aquellos cuya categoría actual esté en los niveles 6 ó 5 y que no deban quedar incluidos en categoría superior del nuevo Convenio. Los actuales Ingenieros Técnicos o con consideración de tal Grado 5.º y 4.º quedarán clasificados en este nivel 14 como Técnicos de Grado Medio de tercera o con consideración de la lista «R».

Nivel 15. Quedan incluidos los actuales Maestros Jefes y Técnicos Aeronáuticos con consideración de Técnicos de Grado Medio: la categoría de Jefe Superior de Administración con consideración de Técnico de Grado Medio u otro personal con consideración de tal; los Ingenieros Técnicos de Grado 2.º y 3.º, y los Técnicos de Grado Superior o con consideración de tal de entrada que han comenzado a prestar sus servicios como tales a partir de 31 de diciembre de 1963, respetándose a cada persona la retribución superior.

Nivel 16. Se incluyen los actuales Ingenieros Técnicos de Grado 1.º y los Técnicos de Grado Superior que en el futuro promocionarán del nivel anterior (15) a éste o hayan ingresado a partir de 31 de diciembre de 1968 en el nivel superior al de entrada.

Nivel 17. Incluirá este grupo a los Técnicos de Grado Medio con consideración de Técnicos de Grado Superior actuales y a los Técnicos de Grado Superior que estuvieran prestando servicios como tales en 31 de diciembre de 1968 en el nivel de entrada.

Nivel 18. Se incluirán en este grupo los Técnicos de Grado Superior que ostentasen un nivel superior al de entrada y no incluidos en el nivel 16.

Nivel 19. Quedará integrado este grupo por los restantes Técnicos de Grado Superior de la Compañía.

Norma segunda

El personal integrado dentro del Cuerpo Auxiliar Femenino que se suprime pasará a estar integrado en las siguientes familias:

a) Taquígrafas, Estenotipistas, Mecanógrafas, Cajeras, Archiveras, Perforistas, cualquiera que sea su categoría, y en paralelo con los Oficiales Administrativos en la familia de Gestión Administrativa.

b) Informadoras-Recepcionistas, cualquiera que sea su categoría, y en paralelo con los Oficiales Administrativos en las familias de Operaciones Tráfico y Comercial, según los casos.

c) Sin perjuicio de la promoción pendiente para el grupo de Telefonistas, la reclasificación de este grupo se hará en base a los siguientes preceptos:

1.º Todas las actuales Auxiliares de tercera que llevasen menos de dos años en su categoría se integrarán en el nivel 4 con la categoría de Operador de Fonia de entrada.

2.º Las restantes Auxiliares de tercera que llevasen más de dos años en su categoría y todas las actuales Auxiliares de segunda se integrarán en categoría de Operador de Fonia y en el nivel 5 con todos los efectos inherentes al mismo.

3.º Las actuales Auxiliares de primera quedarán clasificadas e integradas igualmente en la categoría de Operador de Fonia. No obstante, percibirán la retribución económica correspondiente al nivel 7.

4.º Las actuales Auxiliares Jefes se integrarán en la categoría de Operador de Fonia Jefe, percibiendo no obstante la retribución económica correspondiente al nivel 8. Si del resultado de las promociones pendientes alguna persona alcanzara categoría superior a la de Operador de Fonia Jefe, tendrá opción a permanecer como Operador de Fonia Jefe o integrarse en el grupo y familia ocupacional correspondiente a la categoría superior.

Norma tercera

Los actuales Jefes Administrativos de segunda y tercera pasan a denominarse Jefes de primera y segunda, respectivamente, sin que este cambio de ordenación pueda originar otros efectos derivados del mismo.

Norma cuarta

Los actuales Operadores de Teletipos, que, como consecuencia de la norma primera, quedan encuadrados como Operadores de Telegrafía y/o Radio, asistirán a los cursos de formación que la Dirección considere necesarios para el total cumplimiento de las funciones que se derivan de tales categorías.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si no hubiese categorías en la nueva clasificación paralelas a la suya se encuadrarán en la inferior, pero con respeto del nivel económico correspondiente.

Norma quinta

No obstante lo dispuesto en las normas anteriores, las personas cuyos puestos de trabajo quedan clasificados en una familia o subfamilia ocupacional en la que, normalmente, se ostenten categorías cuya denominación es diferente a la que poseen los trabajadores cuyo puesto de trabajo ha sido adscrito a tal familia, quedarán clasificados en la misma con la denominación de categoría que corresponda a la misma y en el nivel paralelo al de la categoría que ostentaba el trabajador en el momento de la clasificación; sin embargo, el trabajador podrá optar entre quedar en la nueva familia con la denominación que corresponda o continuar con la denominación de origen, en cuyo caso el Comité procederá a adscribirle a la familia ocupacional que corresponda, de acuerdo con el estudio de cada supuesto respetándose, no obstante, las condiciones más favorables.

Norma sexta

Todas aquellas personas que a la firma del presente Convenio ostenten categorías distintas de la recogidas en el mismo serán reclasificadas en las categorías de la familia ocupacional correspondiente o en el grado de consideración de aquellas que el Comité Paritario Central de Clasificación determine.

Con carácter concreto y no limitativo, lo señalado en el párrafo anterior tendrá aplicación al personal incluido en la familia ocupacional de Proceso de Datos.

SECCIÓN VII.—CRITERIOS INFORMADORES DE LA COMISIÓN DELINEANTE PARA LOS COMITÉS DE CLASIFICACIÓN

Art. 41. Las directrices acordadas en materia de clasificación profesional, relativas al establecimiento de familias y/o subfamilias ocupacionales, llevan consigo la necesidad de efectuar la clasificación del personal fijo de la plantilla existente en la Compañía a la firma del III Convenio Colectivo Sindical.

Art. 42. El Jurado de Empresa designará en cada Unidad Orgánica Independiente los Comités de Clasificación necesarios para determinar la familia y/o subfamilia ocupacional a que queda adscrito cada puesto de trabajo y, en consecuencia, el personal de plantilla que los ocupa.

Art. 43. La constitución de los Comités de Clasificación se realizará de acuerdo con las normas siguientes:

a) En las Unidades Orgánicas Independientes, cuya plantilla fija no exceda de 100 empleados, se constituirá un solo Comité, en el cual cada familia o subfamilia ocupacional estará representada por un Vocal perteneciente a cada una de ellas.

b) En el resto de las Unidades Orgánicas Independientes, se constituirá:

1.º Para todas las familias o subfamilias ocupacionales integradas por un máximo de 50 empleados fijos de plantilla, se formará un solo Subcomité compuesto por un Vocal perteneciente a cada una de ellas.

2.º Para cada una de las familias o subfamilias ocupacionales restantes, se formará un Subcomité constituido por tres Vocales pertenecientes a cada una de ellas.

3.º Para toda Unidad Orgánica Independiente, se constituirá un Comité de Unidad, compuesto por un Vocal representante de cada uno de los Subcomités de dicha Unidad.

4.º El Presidente y el Secretario de Actas, tanto de los Comités de Unidades como de los Subcomités, será elegido de entre sus Vocales componentes.

c) Con el fin de que la clasificación se realice de manera uniforme y coordinada en toda la Compañía, se constituirá un Comité Central de Clasificación, compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que no podrán pertenecer a ninguno de los Comités de Unidades o Subcomités constituidos.

d) Los Vocales miembros de los Comités de Unidades y Subcomités de familias o subfamilias deberán pertenecer de forma clara e inequívoca a la familia o subfamilia ocupacional sobre la cual el Comité tomará sus decisiones.

e) Tanto los Comités como los Subcomités serán asistidos, con carácter puramente asesor, por un Analista de Puestos de Trabajo designado por la Dirección de Personal. Eventualmente, y en casos excepcionales, este Comité podrá requerir el asesoramiento de las personas que considere oportunas.

Art. 44. Los Comités y Subcomités funcionarán por separado dentro de cada Unidad Orgánica Independiente. Previamente a su puesta en funcionamiento, se procederá a la formación de sus miembros en las materias y criterios funcionales que servirán de base a la clasificación.

Estas materias y criterios serán los contenidos en el Manual elaborado y aprobado por la Comisión Deliberante.

Art. 45. Será objeto de clasificación o encuadramiento en las distintas familias ocupacionales todo el personal incluido en el III Convenio Colectivo, con excepción de los Técnicos de Grado Superior, Técnicos de Grado Medio de la lista «R» y personal del Cuerpo Superior Administrativo. Los Técnicos Aeronáuticos con destino en oficinas técnicas de mantenimiento aeronáutico tendrán opción de escoger entre su encuadramiento en la familia de Mantenimiento Aeronáutico o en la de Organización, Planificación y Control, siguiendo el régimen señalado para cada una de ellas.

Art. 46. El procedimiento a seguir en la clasificación por los Comités y Subcomités que se constituyan deberá ceñirse a los siguientes principios de funcionamiento:

a) Los Subcomités de familias o subfamilias pertenecientes a las Unidades de más de cien empleados y los Comités de Unidad de menor plantilla determinarán la familia o subfamilia a la cual se adscribirán todos los puestos de trabajo a partir del proyecto de adscripción que presente la Dirección de Personal.

b) Finalizada la etapa de clasificación deberán resultar todos los puestos de trabajo de cada Unidad Orgánica Independiente, clasificados como adscritos a una familia o subfamilia ocupacional o como dudosos en las actas que obligatoriamente se levantarán de cada sesión.

c) Las Jefaturas de las Unidades Orgánicas Independientes elaborarán una relación de todo el personal de tierra fijo de su plantilla con la indicación del puesto de trabajo que cada trabajador ocupe en el momento de la clasificación, con el fin de complementar la clasificación realizada en los puestos de trabajo.

d) Los Comités constituidos en las Unidades Orgánicas Independientes de menos de cien empleados fijos de plantilla y los Subcomités de las restantes Unidades Orgánicas, harán públicos los resultados de la clasificación durante un periodo de siete días hábiles, a fin de que puedan presentarse, por parte de los afectados y de la Dirección de la Empresa, a través de las Jefaturas de cada Unidad Orgánica, reclamación o sugerencia sobre su clasificación ante la Asesoría de Personal, si hubiere, o en la Secretaría del Jefe de la Unidad que acusarán recibo de cada una de ellas.

Cuando los Comités, sus componentes titulares y suplentes, se inhibieran de las funciones que les están encomendadas, los Comités Centrales considerarán directamente la propuesta de la Dirección de Personal presentada a través del análisis, adoptando resoluciones definitivas que, no obstante, pueden ser objeto de idéntico recurso.

e) Finalizado el periodo de publicación de resultados, los Comités de las Unidades de menos de cien empleados y los Subcomités del resto de las Unidades Orgánicas recibirán las reclamaciones y sugerencias presentadas, levantando acta de la recepción de las mismas y continuará el procedimiento señalado en los puntos siguientes:

1) En las Unidades donde exista un único Comité, éste remitirá directamente las actas de la clasificación al Comité Central adscrito a la Secretaría del Jurado de Empresa.

g) El resto de Subcomités remitirá las actas al Comité de Unidad, que supervisará la labor realizada por aquellos y decidirá sobre los casos dudosos y sobre las reclamaciones y sugerencias presentadas, levantando finalmente acta de las decisiones tomadas. Concluida esta fase, remitirán las actas de clasificación al Comité Central adscrito a la Secretaría del Jurado de Empresa.

h) El Comité Central de Clasificación procederá, en primer lugar, al control y clasificación de todos los casos calificados como adscritos, y finalizada esta etapa, procederá a tomar decisión sobre los casos de adscripción dudosos; a estas deliberaciones se incorporarán como ponentes los Vocales que designe el Comité Central. Una vez oída la información y formuladas las preguntas correspondientes, el Comité Central determinará la

adscripción a una familia o subfamilia ocupacional de los puestos y personas que los ocupan. La adscripción clara y definitiva de los puestos originará automáticamente todos los derechos; en otro caso, los derechos quedarán supeditados a la decisión final. Los derechos se iniciarán desde 1 de enero de 1969 cuando se estuviera prestando servicios incluidos en la familia ocupacional o en otra de igual calificación. En caso contrario, se prorrateará en relación con el tiempo de permanencia.

1) Adoptadas las resoluciones finales, serán publicadas en todos los Centros de trabajo. Las personas que en el plazo de siete días hábiles, a partir de la publicación, no presentaran reclamación sobre su adscripción, se considera aceptan la clasificación, mientras que aquellas que habiéndolas presentado no fueran atendidas, disponen a partir de dicho instante, de un plazo no superior a diez días para iniciar el recurso correspondiente ante el Órgano de Participación.

2) El Órgano de Participación, con los asesoramientos que considere necesarios, será soberano en la adscripción definitiva de los puestos y personas a una familia o subfamilia ocupacional. Tomada decisión sobre todos los casos presentados, se publicarán los resultados, disponiendo el personal que elevó la reclamación de un plazo no superior a un mes para iniciar el recurso legal correspondiente, por ser éste el plazo establecido en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo.

3) Todas las decisiones tomadas por todos los Comités que intervengan en la clasificación de los puestos de trabajo se dilucidarán por mayoría simple, no teniendo voto quienes actúen en calidad de asesores, los cuales deben ausentarse durante las votaciones.

Art. 47. Los Comités y Subcomités constituidos en las diferentes Unidades Orgánicas Independientes dispondrán, a partir de la finalización del periodo de formación (artículo 44), de un tiempo equivalente a un número de días igual al resultado de dividir por veinte el número de puestos a clasificar en cada Unidad y familia, pues se pretende que, donde resulte imposible la suspensión de las actividades normales, esta actividad se lleve a cabo fuera de la jornada de trabajo y mediante el devengo de la cantidad que corresponda.

En los casos de puestos dudosos, los Comités dispondrán de un número de días equivalente al de dividir por diez el total existente.

En todo caso, a efectos de fijación de la indemnización, se establece el valor de la hora en 60 pesetas para todo el personal que compone los Comités dado el carácter específico de este trabajo, y aquella se abonará por el importe total resultante de los días, obtenido según la fórmula anterior, aun cuando el trabajo haya quedado finalizado en número menor de días.

En los casos dudosos en los que algún puesto participe en igualdad de funciones de dos familias ocupacionales distintas, podrá elegir su titular entre cualquiera de ellas.

En las Unidades donde sea posible la actuación de los Comités de Clasificación, sin detrimento del servicio, ésta se llevará a cabo una vez autorizada por el Jefe de la misma.

Art. 48. El personal de tierra que se encuentre destinado en el extranjero será clasificado en la familia ocupacional que corresponda por el Comité Central adscrito a la Secretaría del Jurado de Empresa.

Art. 49. Finalizada la adscripción del personal a familias ocupacionales, y sin perjuicio de las reclamaciones que se sigan en procedimientos legales fuera de la Compañía, se constituirán de inmediato Comités por grupos laborales a nivel central, con objeto de revisar el encuadramiento de categoría y nivel que pueda corresponder al personal que, en virtud de las normas específicas de clasificación, se encuentra afectado por el cambio de denominación de su categoría o grupo o subgrupo profesional.

Art. 50. Los Comités serán paritarios y estarán integrados por cuatro miembros, dos representantes de la Dirección y dos representantes del Jurado de Empresa, uno de estos últimos, que será representante del grupo laboral, ejercerá las funciones de Presidente.

Art. 51. Una vez constituidos los Comités, dispondrán de un plazo no superior a diez días hábiles para publicar las listas de clasificación.

Una vez publicadas dichas listas, los interesados podrán formular, en el plazo de quince días naturales, las reclamaciones o sugerencias que estimen oportunas.

Transcurrido dicho periodo de tiempo, los Comités resolverán las posibles reclamaciones planteadas en un plazo de cinco días hábiles. En caso de no ser aceptada la reclamación, se abrirá el procedimiento establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 52. El Comité podrá requerir el asesoramiento de las personas que considere más idóneas para el cumplimiento de su misión, hasta un máximo de dos por grupo o subgrupo profesional.

SECCION VIII.—NUEVAS CATEGORÍAS LABORALES

Art. 53. En esta sección se definen aquellas categorías laborales incluidas en el presente Convenio que por razón de nueva creación o inclusión o por haber variado su antigua denominación se hace necesario describir.

Art. 54. Técnicos de Grado Superior y personal con consideración de tal son aquellos empleados que realizan funciones técnicas altamente cualificadas y/o dirección de trabajos que requieren titulación de Grado Superior o bien conocimientos reconocidos por la Empresa como equivalentes.

Art. 55. Técnicos de Grado Medio y personal con consideración de tal son aquellos empleados que realizan trabajos técnicos cualificados y/o funciones de previsión, estudio, coordinación, control y mando, que requieren titulación de Grado Medio o bien conocimientos reconocidos por la Empresa como equivalente.

Art. 56. Técnicos Jefes de Organización, Planificación y Control son los empleados que bajo una supervisión general tienen la misión de dirigir un grupo de Técnicos de Organización, Planificación y Control, planificando, organizando, controlando y coordinando las actividades desarrolladas por los mismos.

Dentro de los Técnicos Jefes de Organización, Planificación y Control se distinguen dos clases:

- Técnicos Jefe de Organización, Planificación y Control de primera.
- Técnicos Jefe de Organización, Planificación y Control de segunda.

Según la complejidad de los trabajos asignados al grupo subordinado y grado de desarrollo orgánico de la Unidad que dirige.

Art. 57. Técnicos de Organización, Planificación y Control son los empleados que bajo una supervisión directa realizan trabajos técnicos propios de la familia de Organización General de Empresas y/o subfamilias de Oficinas Técnicas de Mantenimiento Aeronáutico y Control de Calidad, tales como realizar estudios de incorporación de Boletines de Servicio, selección técnica y propuesta de adquisición de maquinaria, equipos de herramientas, repuestos, etc., elaborar instrucciones y procesos de trabajo, realizar proyectos de distribución en planta, estudiar la posibilidad de adaptación de procedimientos y métodos a los nuevos materiales existentes, determinar calidades, propiedades y tratamientos de materiales a emplear, proporcionar asistencia técnica en las instalaciones o equipos piloto, inspeccionar y controlar los trabajos de revisión, reparación, montaje, comprobación, realizados tanto en talleres como en hangares, cronometrar los tiempos empleados en diversos trabajos, estudiar la mejora, racionalización y normalización de procesos, productos, denominaciones, etc.; realizar estudios y proyectos sobre reorganización de Servicios, definiendo las posiciones orgánicas sobre índices y ratios y otros datos técnicos relacionados con la determinación de rendimientos, productividad, etc.; sistemas de control de gestión y análisis de sistemas; realizar el análisis y valoración de puestos de trabajo, estudios profesionales, etc., y cualquier otra función complementaria y conexa con las principales mencionadas.

Dentro de los Técnicos de Organización, Planificación y Control, se distinguen tres clases:

- Técnico de Organización, Planificación y Control de primera.
- Técnico de Organización, Planificación y Control de segunda.
- Técnico de Organización, Planificación y Control de tercera.

Según el nivel de conocimientos profesionales empleados, experiencia en la realización de los trabajos y contenido de las funciones desempeñadas.

Art. 58. Técnicos aeronáuticos; se encuadran en esta categoría profesional aquellos técnicos que trabajan en el mantenimiento de las aeronaves o en elementos y componentes de las mismas.

Se crean para esta categoría tres grados que tendrán carácter jerárquico en aquellos puestos de trabajo o Unidades Orgánicas donde existan destinados dos o más Técnicos Aeronáuticos de distinto grado.

La Dirección Gerencia, en uso de sus facultades, podrá dar la consideración de Técnicos de Grado Medio a los Técnicos Aeronáuticos que considere oportuno.

Art. 59. Maestros Jefes; se encuadran en esta categoría profesional aquellos técnicos no incluidos en el artículo anterior y pertenecientes a las familias de M. U. T., M. O. I., Mantenimiento Equipos Electrónicos Diversos, Mantenimiento de Comunicaciones y Artes Gráficas, señalándose también tres grados de iguales características a las de dicho artículo.

Se aplicarán los mismos criterios que los que se especifican para Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico, incluso en cuanto a la clasificación de los actuales.

Art. 60. Técnico Supervisor de Proceso de Datos es el empleado que bajo una supervisión general y en posesión de conocimientos sobre las técnicas de Informática a un nivel mínimo de Analista de Aplicaciones, o bien con conocimientos reconocidos por la Compañía como equivalentes, tiene asignada la realización de las funciones descritas para el Técnico del Proceso de Datos de primera; simultáneamente, coordina y supervisa funcional y jerárquicamente a varios grupos de Técnicos y Especialistas de Proceso de Datos.

Art. 61. Técnico de Proceso de Datos de primera es el empleado que bajo una supervisión general, y en posesión del título de Analista de Aplicaciones o con conocimientos reconocidos por la Compañía como equivalentes, tiene asignada la realización de las funciones descritas para el Técnico de Proceso de Datos de segunda; simultáneamente, coordina y supervisa funcional y jerárquicamente a un grupo de Técnicos de Proceso de Datos de segunda y Especialistas de Proceso de Datos.

Art. 62. Técnico de Proceso de Datos de segunda es el empleado que bajo una supervisión directa, y en posesión del título de Analista de Aplicaciones o con conocimientos reconocidos por la Compañía como equivalentes, realiza funciones técnicas de aplicación directa de los conocimientos expresados, tales como realizar el Manual de Especificaciones del Trabajo, desarrollar las necesidades de entrada/salida para el proceso en el ordenador, desarrollar las características de los registros a utilizar, proporcionar información permanente a lo largo de todo el proceso, desarrollar las especificaciones individuales de cada uno de los programas incluyendo en éstas el análisis de tiempo, descripción del programa y sus características, indicación de las fórmulas a ser utilizadas, información de los controles y puntos modificables del programa. Asimismo, asistir al Analista de Sistemas y al Programador, desarrollar el plan de pruebas generales y documentar plenamente la aplicación, etc., y realizar cualquier función de similar dificultad y naturaleza.

Art. 63. Especialista de Proceso de Datos de primera es el empleado que bajo una supervisión directa, y en posesión del título de Programador de Sistemas o conocimientos reconocidos por la Compañía como equivalentes, tiene asignadas, además de las funciones atribuidas a los Especialistas de segunda, las funciones de realizar conjuntos de programas modulares, estudios sobre interacción de programas, desarrollo de sistemas operativos, etc., y funciones de similar dificultad y naturaleza, que exigen una aportación creativa del titular.

Art. 64. Especialista de Proceso de Datos de segunda es el empleado que bajo una supervisión directa, y en posesión del título de Programador de Aplicaciones o con conocimientos reconocidos por la Compañía como equivalentes, realiza funciones técnicas de aplicación directa de los conocimientos expresados, tales como desarrollar la lógica general y detallada del programa, desarrollar el programa de instrucciones codificadas en lenguaje simbólico, preparar el conjunto de datos para probar el número máximo de condiciones incluidas en el programa, probar el programa, preparar información suficiente para operar y actualizar el programa colaborar en el adiestramiento de los operadores, coordinar técnicamente con las Unidades usuarias la mecanización de trabajos, etc., y cualquier función de similar dificultad y naturaleza.

Art. 65. Operador Jefe de Proceso de Datos es el empleado que bajo una supervisión general tiene encomendadas las misiones de dirigir y coordinar el trabajo de los Operadores y Supervisores de Proceso de Datos controlando el desarrollo de su actividad; coordinar con la unidad de planificación la elaboración del programa de trabajo, así como el mantenimiento de los equipos. En su turno de trabajo, puede tener asignadas las mismas funciones que el Supervisor de Operadores.

Art. 66. Supervisor de Operadores de Proceso de Datos es el empleado que bajo una supervisión general tiene encomendada la misión de dirigir, supervisar y coordinar con plena responsabilidad la ejecución del trabajo de los Operadores en los ordenadores, de acuerdo con las normas de Operación y Seguridad, velando por el estricto cumplimiento de la planificación establecida y tomando, en su caso, las decisiones necesarias para el cumplimiento de los objetivos; asimismo, mantener permanentemente informados a sus superiores y/o a los responsables del mantenimiento sobre el desarrollo e incidencias del trabajo. Puede ejercer supervisión funcional y coordinación técnica de la preparación de datos en soporte de ordenador (fichas, cintas, etc.), y asimismo, ocasionalmente, ejecutar las funciones asignadas a los Operadores de primera de Proceso de Datos.

Art. 67. Operador de primera de Proceso de Datos es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene encomendada la misión de dirigir y supervisar la preparación de los programas de acuerdo con las normas de operación, ejecutar los programas operando la consola de ordenador, coordinar la preparación de la operación del ordenador controlando su funcionamiento, supervisando y registrando las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo y, simultáneamente, coordinando técnicamente a operadores de inferior categoría; asimismo, realizar todas las funciones complementarias con las anteriormente expuestas.

Art. 68. Operador de segunda de Proceso de Datos es el empleado que, bajo una supervisión directa y siguiendo instrucciones detalladas, tiene encomendada la misión de atender y operar máquinas clasificadoras, intercaladoras, reproductoras, tabuladoras, intérpretes, etc., así como realizar la operación en los equipos periféricos de sala de ordenador y, simultáneamente, todas las funciones de soporte y ayuda a la operación del ordenador, tales como preparación y manejo de ficheros, incluso magnéticos, puesta a punto de unidades y coordinación técnica en la preparación de la operación del ordenador, etc. Ocasionalmente, puede operar la consola de ordenador.

Art. 69. Técnico Jefe de Comunicaciones es el Técnico de Comunicaciones que, al frente de un Centro de Comunicaciones, tiene la responsabilidad del desarrollo y pleno funcionamiento operativo, técnico y económico del mismo. Puede ejercer el cargo de Jefe de Comunicaciones del Sector, Área u Oficina Técnica, de acuerdo con el volumen y complejidad de los sistemas encomendados.

Art. 70. Técnico de Comunicaciones es el empleado que bajo una supervisión general y en posesión de conocimientos profundos sobre las técnicas de Comunicaciones, tiene encomendada con plena responsabilidad el desarrollo de las comunicaciones en el campo concreto que se le asigne, realizando trabajos técnicos de estudio, planificación, organización, mejora de métodos y procedimientos, coordinación y control relativos a los sistemas encomendados. Asimismo podrá dirigir el trabajo de especialistas de Comunicaciones.

Art. 71. Operador Jefe de Comunicaciones es el empleado que en posesión del nivel máximo de los conocimientos exigidos por las Reglamentaciones Nacionales e Internacionales relativos al Servicio de Operadores de Radio y Telecomunicaciones, así como de las Técnicas Aeronáuticas, Comerciales y de Tráfico que afectan al servicio, está al frente de un grupo de Operadores de Telegrafía y/o Radio, organizando, planificando, coordinando y controlando la utilización técnica, operativa y económica de los equipos y personal a sus órdenes. Simultáneamente puede realizar funciones similares a las asignadas a los Operadores de Telegrafía y/o Radio.

Art. 72. Operador de Telegrafía y/o Radio de primera es el empleado que, bajo una supervisión directa y en posesión del máximo nivel de profesionalidad relativo a las técnicas operativas de Radio y Telecomunicación, tiene asignadas las mismas funciones descritas para los operadores de Telegrafía y/o Radio de segunda. Puede ejercer supervisión, distribuir y controlar el trabajo de otros Operadores.

Art. 73. Operador de Telegrafía y/o Radio de segunda es el empleado que, bajo una supervisión directa y en posesión de los conocimientos exigidos por las Reglamentaciones Nacionales e Internacionales sobre el Servicio de Operadores de Radio y Telecomunicaciones y las Técnicas Aeronáuticas, Comerciales y de Tráfico que afectan al servicio, tiene encomendadas las misiones de cifrar, descifrar, encaminar, perforar y/o transmitir mensajes de todo tipo en los equipos telegráficos; comprobar la calidad del cifrado y encaminamiento de los mensajes; así como el volumen de los emitidos y recibidos; atender a la carga de utilización de los circuitos; vigilar el estado de funcionamiento de los equipos, realizando pequeñas reparaciones para corregir deficiencias técnicas o mecánicas; atender consultas de las unidades usuarias sobre materias propias de la emisión y recepción de mensajes. Asimismo, simultánea o independientemente con las funciones antes descritas, tiene asignada la misión de atender y manejar una estación de radio con responsabilidad total de la operación; vigilar el estado de funcionamiento de los equipos, realizando ajustes y reparaciones de pequeñas averías y emitiendo los informes técnicos necesarios para la revisión y mantenimiento de las emisoras; atender consultas de las unidades usuarias sobre materias propias del servicio.

Art. 74. Operador de Telegrafía y/o Radio de entrada es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene encomendadas las misiones de cifrar, descifrar, encaminar, perforar y/o transmitir mensajes de todo tipo en los equipos telegráficos, así como realizar cualquier función complementaria a la principal antes mencionada. Asimismo, simultánea o independientemente con las funciones antes descritas, tiene encomendada la misión fundamental de atender y manejar emisoras de radio (HF, VHF), estableciendo las comunicaciones necesarias dentro de las normas internacionales establecidas y utilizando el lenguaje operativo debido. Atiende peticiones de información sobre materias propias de su cometido; puede llevar registro de las comunicaciones establecidas, así como realizar cualquier función complementaria a la principal asignada.

Art. 75. Delincente y Dibujante Proyectista Jefe es el empleado que, bajo una supervisión general, tiene la misión de organizar, controlar y distribuir el trabajo de un grupo de Delincentes y/o Dibujantes, realizando simultáneamente funciones de similar naturaleza a las asignadas a los Delincentes y Dibujantes Proyectistas.

Art. 76. Delincente-Calculador es el empleado que limita sus actividades a copiar por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, dibujos y croquis; dibujar a escala croquis sencillos de fácil interpretación y otros trabajos auxiliares de delimitación de similar dificultad y naturaleza.

Art. 77. Operador Fonia Jefe es el empleado que, bajo una supervisión general, controla, coordina y distribuye el trabajo en una central telefónica. Puede realizar tareas similares a las supervisadas. Asimismo centraliza, controla y tramita las peticiones de instalación, traslados, variaciones de números, averías, etc., que puedan producirse en las unidades orgánicas servidas por la centralita a su cargo. Colabora en la planificación y ejecución de nuevas instalaciones que dependan de su centra-

lita en las tareas de carácter no técnico, supervisa el trabajo de otros empleados de inferior categoría, es responsable de la recogida, ordenación y actualización de todos los datos tanto estadísticos como de trabajo que requiera el servicio.

Art. 78. Operador de Fonia es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene encomendada la misión de atender y manejar tableros telefónicos de centralitas de todo tipo. Conecta llamadas del exterior a los teléfonos interiores y viceversa y establece conexiones; atiende peticiones de información y transmisión de avisos sobre materias propias de su cometido o de la unidad donde esté encuadrada la central telefónica. Lleva registro o control de llamadas telefónicas, conferencias y otras materias propias del servicio. Puede ejercer supervisión y realizar la distribución y control de trabajo a otros operadores de fonia.

Art. 79. Operador de Fonia de entrada es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene encomendada la misión de atender y manejar tableros telefónicos de centralitas cuya operación es sencilla. Conectar las llamadas del exterior a los teléfonos interiores y viceversa y establecer conexiones; atender las peticiones de información y transmisiones de avisos sobre materias propias de su cometido o de la unidad donde esté encuadrada la central telefónica. Puede llevar registro de las llamadas telefónicas y conferencias.

Art. 80. Jefe de Vigilancia es el empleado que, al frente de los Servicios de Vigilancia de una zona industrial, edificios o instalaciones varias, tiene asignada la misión de organizar, controlar, coordinar y distribuir el trabajo de los Cuardas-Vigilantes, auxiliado en su caso por los Jefes de Turno. Es responsable en todo momento de la total seguridad de todas las instalaciones, dependencias, aeronaves, que estén bajo la custodia del Servicio, así como del cumplimiento de las normas dictadas al efecto.

Art. 81. Guarda-Vigilante es el empleado que, indistintamente en servicios de día y nocturnos, tiene encomendadas las funciones del mantenimiento del orden custodia y vigilancia de instalaciones, locales, dependencias, aeronaves, materiales y objetos propiedad de la Empresa, así como las relativas a la vigilancia e inspección de aviones y rampa.

Art. 82. Jefe de Almacenes es el empleado que, bajo una supervisión general, planifica, organiza, controla y coordina el trabajo en varias agrupaciones o almacenes de la Compañía; inspecciona el estado de los materiales y productos almacenados, controla stocks, vigila el material inmovilizado, supervisa las tareas administrativas de control, da instrucciones sobre procedimientos, unifica criterios en materia de equivalencia de materiales y, en general, da instrucciones sobre la aplicación de las normas procedentes de las Oficinas Técnicas. Asimismo realiza cualquier otra función complementaria de las principales mencionadas.

Art. 83. Oficial «A» Almacenero es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene asignada la misión de comprobar diversos materiales recibidos, comunicando al Jefe de Almacén las anomalías detectadas; efectuar el despacho de los materiales de manejo más delicado, cumplimentando los vales, fichas, etc., correspondientes; comprobar que los pedidos despachados coinciden en detalle con lo solicitado en los vales; comprobar existencias y regularizar fichas contables; cuidar del orden del Almacén, supervisando la correcta situación de materiales y productos, limpieza, etc., y realizar cualquier otra función complementaria de las mencionadas. Puede eventualmente sustituir al Jefe de Almacén.

Art. 84. Oficial «B» Almacenero es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene asignada la misión de auxiliar al Oficial «A» Almacenero en sus funciones, situar los productos y materiales almacenados en sus lugares correspondientes; efectuar el despacho de materiales que no requieran un manejo delicado, cumplimentando los vales, fichas, etc., correspondientes; realizar la distribución y recogida de productos y materiales; comprobar pedidos sencillos; cuidar del orden del almacén, etc., y cualquier otra función complementaria de las mencionadas, con exclusión de las normalmente atribuidas a los Mozos.

Art. 85. Capataz de Tráfico es el empleado que tiene asignadas las funciones de supervisar, controlar, coordinar, distribuir y colaborar en las tareas de su equipo de Mozos en alguno de los servicios de las Unidades de Tráfico en los Aeropuertos y en trabajos tales como carga y descarga y transporte de mercancías, equipajes y correo; distribución de la carga en las bodegas de los aviones y almacenes de los Aeropuertos; pesaje, cubicado, embalaje y etiquetas de mercancías; carga y descarga de los equipos de Mayoría, etc., y cualquier otra labor de similar dificultad y naturaleza.

Art. 86. Mozo especializado es el empleado mayor de dieciocho años procedente de la categoría de Mozo que, mediante la práctica durante la mitad de la jornada de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para el entrenamiento o vigilancia de máquinas motrices, operatorias elementales o semi-automáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación que implique responsabilidad directa o personal en su eje-

cucion, han adquirido la capacidad suficiente, en periodo de tiempo menor a cien días consecutivos o alternos de prácticas, para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y concreto.

Transcurrido el periodo de practicas anteriormente señalado, percibirá, con carácter retroactivo por dicho espacio de tiempo, el jornal que le corresponda a la categoría de Mozo especializado y se considerará adquirida la capacitación necesaria para ocupar plaza de esta categoría en la forma señalada en el párrafo siguiente.

Realizada la valoración de los puestos de trabajo que corresponden a la categoría anterior, se obtendrá la media aritmética de las puntuaciones, y fijándose dicha puntuación como mínima para adquirir la categoría.

En ningún caso el número de personas encuadradas en esta categoría será superior al 50 por 100 del número de Mozos de plantilla de la Compañía.

Quedarán adscritos a esta categoría laboral todos los trabajadores con categoría de Mozo que a la firma del presente Convenio tuvieran atribuida una gratificación por realizar trabajos especiales, tales como conducción.

Art. 87. Camarero es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene encomendada la misión de servir comidas, desayunos, cafés, tes, bebidas diversas, etc., preparar bocadillos, canapés, etc., atender a la preparación de artículos de la plancha, propios de los servicios de Hostelería establecidos en la Compañía; atender a la manipulación, limpieza y conservación de las máquinas y utensilios, tanto de servicio automático como las propias de bares y comedores y realizar las funciones complementarias correspondientes a cada uno de estos servicios.

Art. 88. Pinche de Cocina es el empleado que, bajo una supervisión directa, realiza funciones auxiliares relativas a la preparación previa a la elaboración de comidas, refrigerios, etc., transporte de artículos de uso en cocinas y bares, manejo y limpieza de equipos auxiliares de cocina, etc., y cualquier otra función auxiliar de hostelería que exija exclusivamente de su atención y esfuerzo físico.

Art. 89. Encargado de Limpieza-Preparación es el empleado que, al frente de un grupo de limpiadores-preparadores, dirige y vigila los trabajos realizados, ejerciendo sobre ellos funciones de mando y colaborando en dichos trabajos en la medida que lo permitan otras funciones.

Art. 90. Limpiador-Preparador es el empleado que, bajo una supervisión directa, tiene encomendada la misión de realizar la limpieza de locales, dependencias, servicios interior de aviones y vehículos de transporte de pasajeros, asimismo el fregado de artículos de hostelería y equipos de mayordomía, el lavado, planchado, repaseo de la lencería correspondiente a los servicios mencionados.

Alternativa o simultáneamente con las funciones descritas, pueden realizar labores de preparación, distribución, aseo, etc., de artículos de a bordo, tales como objetos de venta y regalo, prensa, propaganda, lencería, botiquines, vajilla, etc., y artículos y equipos similares.

SECCIÓN IX.—TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR Y CAPACIDAD DISMINUIDA

Art. 91. Todos los trabajadores, en caso de necesidad del servicio, podrán ser destinados a trabajos de categoría y de calificación superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

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

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

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

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

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 máximo de cuatro meses se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando interinamente el de categoría superior.

Art. 92. La Compañía, por su propia iniciativa o a petición del trabajador, podrá ocupar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, disposición legal, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas e intelectuales. El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

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

Sin embargo, en el futuro según las vicisitudes y modificaciones que experimente su nueva categoría, siendo absorbibles los aumentos que experimente esta hasta alcanzar la retribución que se le respecta a cada persona.

DISPOSICIÓN PROVISIONAL

La adscripción de los puestos de trabajo, y consecuentemente las personas que los ocupan, la familia ocupacional de medios audiovisuales (Técnicos y Operadores), será provisional.

Mientras tanto, y sin perjuicio de lo establecido en la sección VII de este mismo capítulo, los trabajadores que vinieran desempeñando funciones descritas, como pertenecientes a esta familia ocupacional, percibirán la retribución que correspondiera a su actual categoría profesional hasta tanto se haya ultimado su reclasificación, regularizándose posteriormente estos devengos desde la misma fecha que a las restantes familias ocupacionales.

Dentro del plazo de los noventa días siguientes a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, la Comisión deliberante elaborará un proyecto que contemple el número y definición de categorías laborales y encuadramiento en los distintos niveles económicos, que se elevará a la Dirección General de Trabajo para su aprobación.

CAPÍTULO IV

Formación

Art. 93. La Compañía, a través de cada una de las Direcciones funcionales y en colaboración con las Unidades Organicas Operativas, llevará a cabo en la medida de lo posible, la formación de sus componentes a fin de lograr su máxima profesionalización en las materias que constituyen su actividad básica. Con este fin establecerán los correspondientes planes de formación, que a través de cursos impartidos de forma cíclica, permitan un mayor perfeccionamiento profesional y den a los empleados la posibilidad de acceso a puestos de mayor responsabilidad.

La Compañía, y por delegación, la Dirección de Personal, asumirá la formación en técnicas de mando, cuidando al máximo que todo el personal que ocupa un puesto de Jefatura esté preparado para desarrollarlo con eficacia. Asimismo cuidará la formación del personal de secretariado y restante personal cuyos puestos de trabajo gocen de características de generalidad y no correspondan a las enseñanzas profesionales citadas en el párrafo anterior.

Art. 94. La formación cíclica de los empleados profesionales se llevará a cabo a través de tres niveles: Básico, Calificación y Especialización, tendentes a la formación integral de cada uno de ellos.

Iguemente, la formación de los mandos se llevará a cabo a través de cursos adaptados a las peculiaridades de la actividad desarrollada por los mismos.

Art. 95. La concurrencia a cursos de formación profesional se llevará a cabo por el orden que se indique en la convocatoria de los mismos, que será la más adecuada a las necesidades del servicio.

Art. 96. Todo curso realizado por el empleado llevará aparejada la extensión de una certificación que acredite su calificación en el mismo, fijando un periodo de validez que podrá ser prolongado por la práctica de las materias contenidas en el mismo o revalidado por examen de estas o por repetición del curso.

Art. 97. La asistencia a cursos de la especialidad que se desempeña o de especialidades conexas será obligatoria, tanto si se celebra dentro de la jornada normal como fuera de ella, con percibo, en este último caso, de las indemnizaciones que figuran en el capítulo X.

La asistencia a cursos que, representando una mejora para la formación del personal, no venga impuesta por la propia naturaleza de la especialidad que desempeña o de las especialidades conexas sólo será obligatoria dentro de la jornada de trabajo.

Se considerarán obligatorios, a estos efectos y en todos los casos, los cursos que se refieran a formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 98. La programación de la formación que afecta al personal de cada unidad deberá ser publicada con la máxima antelación posible y una vez efectuada la coordinación necesaria entre las distintas unidades para los respectivos cursos a impartir.

CAPÍTULO V

Ingresos

Art. 99. La admisión del personal en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales y las consignadas en los artículos siguientes.

Art. 100. Cuando las provisiones de necesidad de personal lo aconsejen, se celebrarán las pruebas de aptitud tendientes a tener una reserva de personal declarado apto para ocupar las vacantes que puedan producirse.

Para tomar parte en tales pruebas serán convocados los aspirantes que, según se deduzca de su solicitud y, en su caso, de la entrevista preliminar, reúnan las condiciones adecuadas para los puestos que han de ser cubiertos.

Art. 101. La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no existir personal idóneo dentro de ella.

Art. 102. Al objeto de agilizar al máximo el reclutamiento y selección del personal de ingreso, la Compañía publicará, dentro de los dos primeros meses del año económico, el calendario de las pruebas correspondientes, con el fin de que éste sea conocido previamente por el personal de plantilla de los restantes grupos laborales, salvo para el año 1969, que se llevará a cabo no después de abril de 1970.

Cuando por circunstancias que no pudieran ser previstas en la programación anteriormente mencionada fuese preciso efectuar otras pruebas de selección, las convocatorias que procedan deberán ser conocidas por todo el personal, al menos, con una antelación mínima de veinte días, a partir de la notificación a la Secretaría del Jurado Unico de Empresa.

Art. 103. Tendrá preferencia para ser citado a examen en las diferentes convocatorias el personal de la Compañía perteneciente a otros grupos laborales, la viuda, huérfanos, hijos y hermanos de los trabajadores de la Empresa que lo hubieran solicitado y no hayan sido examinados en un período anterior a tres meses para la misma profesión y categoría, contados desde la fecha de realización de la prueba.

Los aspirantes, familiares o no, concurrirán por grupos a las distintas pruebas, que serán de similar dificultad para todos.

Art. 104. En los casos en que se trate de tener personal preparado para puestos que, como consecuencia de su estudio, análisis y descripción, entrañen requisitos especiales, éstos podrán ser exigidos para la convocatoria de los aspirantes como complemento de los generales aludidos en el artículo anterior, o bien, al tener estos aprobados, tendrán que examinarse únicamente de los requisitos especiales exigidos.

Art. 105. El personal examinado será calificado con idéntico criterio de puntuación. El orden de ingreso para cubrir las plazas vacantes vendrá dado por la adecuación entre las condiciones demostradas y los requisitos del puesto a cubrir. En igualdad de condiciones, se llamará a los aspirantes por riguroso orden de puntuación.

El personal de la Compañía y los familiares aludidos más arriba que hubiesen resultado aprobados tendrán una bonificación de un punto, sobre un máximo de diez, en las calificaciones finales, salvo los hermanos.

No obstante lo anterior, y una vez conocida la lista de aprobados, el personal de la Compañía y los familiares antes aludidos serán llamados con preferencia a aquellos otros del exterior que hubiesen obtenido igualdad de condiciones y puntuación.

Art. 106. La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no engendra derecho a ocupar plaza en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Con respecto a lo establecido en la legislación laboral de la nación, no existirán limitaciones de edad para el ingreso en Iberia. No obstante, si se tendrán en cuenta las condiciones físicas, psíquicas y, en particular, las que exija el puesto de trabajo a cubrir.

Art. 107. El personal masculino podrá ingresar en situación de exento del Servicio Militar o pendiente de efectuarse. Por el período en que se encuentre en Servicio Militar, no tendrá derecho a devengar otra percepción que las que con cargo a la Seguridad Social pudieran corresponderle en el caso de ser cabeza de familia.

La no realización del Servicio Militar podrá ser causa de demora en el ingreso en la Compañía en aquellos casos en que el llamamiento a filas haya de producirse en un período inferior a un año y se trate de cobertura de vacante en que el trastorno producido por el breve espacio de tiempo de prestación de servicios sea perjudicial para las necesidades de la Empresa. Una vez realizado el Servicio Militar, tendrán derecho preferente para ocupar vacante.

Art. 108. La Compañía establecerá las condiciones y normas complementarias que regirán para el ingreso y sean más adecuadas a los fines de lograr un reclutamiento ágil, una selección idónea y la mejor adecuación de cada trabajador a su tarea. Estas normas serán sometidas a la consideración del Jurado de Empresa y serán de permanente aplicación en tanto no sean modificadas, no siendo, por tanto, necesaria su especial publicación o reiteración en tanto no se lleve a cabo alguna modificación.

Art. 109. En determinadas circunstancias la Dirección General podrá disponer la realización de cursos de capacita-

ción para el ingreso en un grupo laboral, que podrán quedar reservados al personal de la Compañía o podrán realizarse en común para éste y los aspirantes del exterior.

En todo caso, la admisión al curso de capacitación deberá ser consecuencia de la práctica de una selección adecuada.

Art. 110. Los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud para ingreso en cualquier grupo laboral estarán permanentemente designados. De cada Tribunal formarán parte dos representantes del personal nombrados por el Jurado Unico de Empresa en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

Art. 111. Todos los ingresos que se efectúen en la Compañía en cualquier puesto, grupo o categoría se entienden realizados a título de prueba por un período de seis meses.

Durante tal período, forzosamente habrá de emitirse con la periodicidad que la Dirección establezca, evaluación de la actuación de los interesados, a fin de que al término del período de prueba pueda ser tomada decisión de si el trabajador debe ser confirmado o causar baja en la Compañía.

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

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

Art. 112. En aquellas categorías de grado medio o superior en que el reclutamiento se produzca como consecuencia de la posesión no solo de requisitos y condiciones personales, sino de los títulos o diplomas que acrediten una formación específica de nivel medio o superior, la elección se producirá en virtud de tales condiciones personales, curriculum vitae, y, en su caso, de la aplicación de las pruebas selectivas que pudieran estimarse convenientes.

Art. 113. La Dirección de la Compañía en las categorías de Técnicos de Grado Superior y Medio y, si lo estimara conveniente, incluso en las de Técnico Auxiliar, siempre que entrañen mando o especial cualificación, efectuará las entrevistas y pruebas psicológicas precisas que permitan la emisión de un juicio sobre la personalidad del interesado, tendiente a garantizar la posesión de las condiciones indispensables para el ejercicio del mando o de la relación.

Art. 114. Todos los artículos anteriores del presente capítulo se refieren exclusivamente al ingreso por la categoría más baja de cada especialidad, salvo las siguientes excepciones:

Los Técnicos de Grado Superior con conocimientos específicos para los que han sido contratados, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

Los aspirantes a ingreso que acrediten los estudios correspondientes a una especialidad de Escuela Oficial Profesional o la experiencia de cinco años en la industria, que podrán ser contratados por la categoría de Oficial de segunda, quedando integrados en la familia ocupacional correspondiente.

Igualmente se podrán contratar por dicha categoría e ingresarán directamente en la familia de Gestión Contable y Financiera los aspirantes que acrediten el título de Perito Mercantil.

Idéntico tratamiento se podrá dar a las personas que reúnan estos requisitos y que actualmente se encuentren en la Compañía.

CAPITULO VI

Promoción

SECCIÓN I.—PROMOCIÓN GENERAL

Art. 115. Anualmente, y como máximo, dentro de los dos meses siguientes a la finalización del ejercicio económico, se determinará, por cada Unidad Orgánica, la plantilla del personal fijo para el ejercicio siguiente. La plantilla se desglosará por familias ocupacionales y categorías laborales, señalando los lugares donde existan las vacantes.

La diferencia que resulte entre la plantilla fija prevista y la plantilla fija existente representará el número de vacantes a cubrir durante el ejercicio en los momentos en que sea necesario.

La Dirección de Personal totalizará las vacantes existentes en cada una de las Unidades Orgánicas, a fin de proceder, de forma unificada y de acuerdo con la planificación establecida, a la cobertura de las mismas.

Art. 116. Las vacantes existentes en la plantilla fija de la Compañía, en posiciones superiores a la de entrada, serán cubiertas siguiendo las normas generales que se exponen en los artículos siguientes.

Art. 117. El criterio de general aplicación que debe marcar la política en materia de promoción interna es que a partir del momento de publicarse las plantillas, cualquier vacante existente en un momento dado, será cubierta de inmediato con el personal que reúna los requisitos de aptitud requeridos para el puesto que va a desempeñar.

A tal fin, la Compañía especificará en la plantilla la fecha, categoría, nivel o grado mínimos que deben tener las personas que han de ocupar cada puesto de trabajo.

A lo largo del año, y preferentemente en fechas que permitan, antes de la publicación de las plantillas, tener acabado el proceso correspondiente la Compañía ira celebrando, según distribución orgánica y funcional atenuada, las pruebas que juzgue necesarias, según bases establecidas, para declarar la aptitud del personal existente en la Compañía en el momento de la celebración de aquéllas, con objeto de que se cumpla, con la agilidad precisa, el proceso de cobertura de vacantes en la forma en que ha quedado reflejado en los apartados anteriores.

Art. 118. El Jurado de Empresa designará, en el plazo de diez días después de la firma del Convenio, los cuatro miembros, uno por cada grupo laboral, que, junto con los cuatro representantes de la Dirección constituirán la Comisión elaboradora de las bases que, con carácter general y a lo largo de la vigencia del Convenio, serán de aplicación a las pruebas y métodos de declaración de aptitud que se establezcan. Tales bases se publicarán y podrán ser objeto de recurso en el plazo máximo de diez días por los afectados. La Comisión resolverá las peticiones en el plazo de un mes, siendo definitivas.

Los miembros designados por el Jurado de Empresa lo serán en forma permanente salvo que por dicho órgano les sea revocado su nombramiento.

El Jurado de Empresa designará igual número de representantes que la Dirección de la Compañía —la cual lo hará en función del personal a examinar— para intervenir, en su nombre, en los Tribunales que han de juzgar la aptitud de los aspirantes.

Art. 119. La aptitud se basará en pruebas celebradas especialmente a fin de declararla, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, en su caso, informe de calificación laboral y, cuando se estime conveniente, pruebas de orden psicofísico que determinen las condiciones y aptitudes existentes en los candidatos en orden a la ocupación más adecuada de determinados puestos de trabajo.

A los efectos de examen será calificado laboralmente, al menos dos veces al año, todo el personal sujeto a promoción.

Art. 120. Siempre que a juicio de la Dirección de la Compañía sea posible realizar cursillos o ejercicios de preparación para el ascenso, tanto orales como por correspondencia o escritos, mediante manuales o separatas, o por todos y cada uno de los procedimientos análogos, la Dirección convocará éstos entre el personal que reúna los requisitos previamente establecidos en las bases. En los casos en que sean orales o mixtos, se limitarán a un número proporcional de personas, designadas según resultados de prueba selectiva eliminatoria al que se pretenda declarar como mínimo aptas, que, según las previsiones de modificación o vacantes en la plantilla, y de acuerdo con los planes de desarrollo de la Empresa e índices o parámetros resultantes del estudio de estadísticas de años anteriores resulte aconsejable.

Art. 121. Las calificaciones obtenidas en los cursillos, debidamente controladas por el Tribunal que enjuicie las pruebas de aptitud y los resultados finales de los mismos, así como la evaluación de los candidatos efectuada por el profesorado, darán nota numérica que permita declarar la aptitud de los aspirantes y ordenarla según sus merecimientos. El Tribunal, en cada caso, determinará si es necesaria la aplicación complementaria de pruebas de aptitud, siguiendo la regla general establecida.

En aquellos casos en que los cursillos sean por correspondencia, la calificación vendrá dada exclusivamente por el resultado de las pruebas finales, efectuadas bajo control del Tribunal.

Para pasar de las categorías incluidas en la sección III a la categoría siguiente, será necesaria la previa declaración de aptitud, produciéndose el ascenso automático de las categorías incluidas en la Sección IV a la siguiente por el simple transcurso de dos años sin informe desfavorable y cumpliendo además lo señalado en los artículos de la citada Sección IV.

Art. 122. La aprobación durante tres años consecutivos de los exámenes convocados, sin obtener la categoría superior por no existir vacantes en número suficiente para poderla ocupar, presupone la consideración de categoría superior a todos los efectos. Cuando en lugar de tales exámenes la declaración de aptitud esté en función de la realización de cursillos o pruebas, bastará el transcurso del citado período de tiempo desde la aprobación del cursillo o prueba si no hubiera sido requerido oficialmente para la asistencia a otros de nueva convocatoria. Si hubiese sido requerido a un nuevo curso o prueba deberá haber aprobado el mismo para disfrutar del beneficio de esta cláusula.

Todo lo señalado en el párrafo anterior se aplicará exclusivamente a las categorías sin mando.

Disposición transitoria tercera

A fin de que surta efectos durante la vigencia del presente Convenio lo establecido en el artículo precedente, se aplicará a las personas examinadas y aprobadas en la misma especialidad durante los tres años anteriores a la firma del Convenio.

En los casos en que las personas aprobadas lo hayan sido en exámenes genéricos de un grupo laboral y no específicos de especialidad, para lograr el ascenso bastará con haber apro-

bado durante dos convocatorias consecutivas dichos exámenes genéricos y aprobar en la próxima el examen específico de la especialidad para la que se convoque tal examen.

Art. 123. La participación en las pruebas de promoción o ascensos para ocupar vacantes en la Compañía estarán en principio exclusivamente reservadas a las personas de la categoría inmediata inferior en las especialidades en que se pretendan cubrir las vacantes, salvo lo establecido en el párrafo siguiente. Sin embargo, para la adjudicación de vacantes se dará preferencia a los aprobados del lugar de la plantilla, y casos en que tengan la misma nota que otros candidatos.

Cuando en una familia ocupacional se hubiese alcanzado la categoría y conocimientos que se fijan en este Convenio, podrá efectuarse el trasvase a otras familias ocupacionales. Esto se producirá exclusivamente en puestos de mando o especial calificación, y siempre que se demuestren los conocimientos exigidos en las pruebas correspondientes para optar a la correspondiente familia y categoría salvo lo dispuesto en la Sección V.

Cuando en un grupo laboral se alcance la categoría máxima, podrá producirse el trasvase siempre que reúnan los requisitos de aptitud exigidos por la vacante a cubrir.

En consecuencia, sólo cuando una vez celebradas las pruebas no hubiera, a juicio del Tribunal candidato idóneo, podrán celebrarse nuevas pruebas.

En dichas pruebas podrán tomar parte tanto las personas que, habiendo participado en las anteriores, no hubieran resultado aptas como el personal de las restantes categorías de dentro de la Empresa y el personal del exterior. En todo caso, si hubiera aprobados del interior de la Compañía, éstos tendrán preferencia sobre los del exterior, los cuales sólo serán considerados cuando no existan aprobados entre aquéllos.

Si, no obstante la celebración de las correspondientes pruebas en la forma establecida, no hubiera aprobados, la Compañía podrá convocar otras nuevas, que se celebrarán conjuntamente entre el personal del interior y del exterior, rigiendo ya las calificaciones obtenidas para la provisión de plazas.

Art. 124. La promoción en las categorías de Técnicos de Grado Medio, incluidos en las listas «L» y «H», y de Técnicos de Grado Superior se efectuará por el transcurso de tres años consecutivos de aptitud, en su caso, en los cursillos o pruebas de perfeccionamiento para los que hubiesen sido convocados.

Asimismo tendrán idéntico tratamiento al señalado en el párrafo anterior las categorías de Maestro Jefe de Grado tercero, Jefe Superior de Administración de Grado tercero y Técnico Aeronáutico de Grado tercero, hasta alcanzar las superiores de Maestro Jefe de Grado primero, Jefe Superior de Administración de Grado primero y Técnico Aeronáutico de Grado primero, respectivamente.

Esta promoción tiene el carácter de mínima y podrá ser anticipada cuando se trate de cubrir puestos que, como consecuencia del análisis y descripción de los mismos, resulten tener jerarquía correspondiente a nivel superior al que ostentaran las personas en tal momento.

La promoción de Jefe Superior de Administración de Grado cuarto se producirá por aplicación del sistema existente a la firma del presente Convenio. En otro caso, se aplicará lo establecido en el párrafo tercero del artículo siguiente.

Los titulares de plazas en las que tanto el contenido del puesto como la formación de su titular deba ser la de Dirección de Empresas en sus diferentes grados serán equiparados a las personas que ostenten categorías y niveles de Grado Medio y Superior que, como consecuencia del análisis y descripción de los puestos a desarrollar, sean más convenientes.

Art. 125. Los cursillos o pruebas para las categorías que representen el acceso por primera vez al ejercicio de determinadas condiciones de mando, aunque sea compatible con el desempeño real de funciones profesionales o especializadas, tendrán ineludiblemente los aspectos precisos que presuponga la formación en la iniciación al mando de los aspirantes.

Los cursillos o pruebas para nivel inmediato superior al de acceso al mando por primera vez implicarán, en todo caso, la exposición de temas que califiquen a los interesados para el ejercicio efectivo del mismo y podrán ser complementados con los informes psicológicos considerados imprescindibles para garantizar que la personalidad y aptitudes de los interesados permitan esperar el más eficaz, correcto y respetuoso ejercicio de tales facultades.

En niveles superiores a los indicados anteriormente, la Dirección efectuará los cursos o pruebas que estime pertinentes, en orden a la más adecuada preparación de los aspirantes y al desarrollo de su personalidad y capacidad de mando, siendo, sin embargo, enjuiciados sus resultados discrecionalmente en orden a la promoción interna.

Tal situación se dará exclusivamente en aquellas categorías o puestos que no presupongan la realización de estudios medios o superiores y la necesaria obtención de los títulos o diplomas correspondientes, ya que en estos casos la selección se producirá en virtud de sus condiciones personales y profesionales, «curriculum vitae» y, en su caso, de la aplicación de las pruebas o cursos que puedan estimarse convenientes por la Dirección.

Con carácter general, la Dirección de la Compañía en las categorías de Técnicos de Grado Superior, Medio o equivalente, y si lo estimara conveniente incluso en las de Técnicos Auxi-

lieres y Jefes Superiores de Administración, siempre que entrañen mando o especial cualificación, podrá efectuar las entrevistas y pruebas psicológicas precisas que permitan la emisión de un juicio sobre la personalidad del interesado, tendiente a garantizar la posesión de las condiciones indispensables para el ejercicio del mando o de relación.

Art. 126. La Compañía tendrá en cada año, o en los publicados los programas que hayan de ser las diferentes pruebas, según categorías y especialidades que hayan de celebrarse a lo largo del año, debiendo revisarlos una vez al año o introducir en ellos, si fuera aconsejable, las modificaciones convenientes. No existirá obligación alguna de facilitar textos que contesten tales programas aunque sí bibliografía, pudiendo considerarse los procedimientos para promover o estimular por parte de las personas idénticos textos o contestaciones que puedan facilitar la labor de los aspirantes, sin que por ello se asuma responsabilidad alguna por parte de la Compañía o el Tribunal que ha de enjuiciar las pruebas correspondientes.

Art. 127. La fijación de plantillas no implica que todas las plazas deban estar cubiertas simultáneamente, antes bien éstas se cubrirán a medida que las necesidades del servicio lo impongan y en las fechas que se determinen en la plantilla, salvo que aquella justificadamente haya sido reducida con una antelación no inferior a treinta días a la fecha en que estuviera prevista. La fecha de percepción de devengos será, en todo caso, la del día fijado en la plantilla, a menos que la cobertura tuviera lugar en fecha anterior a la prevista.

Art. 128. En todos los casos de ascenso a categoría que entrañen mando, tanto dentro de la misma familia ocupacional como fuera de ella, estarán sujetos a un período de prueba de seis meses, durante el cual deben ser emitidos informes de concepción del trabajador que permitan al término de aquel continuarlo en su puesto o, en otro caso, clasificarlo en su categoría anterior, cubriendo su vacante con la persona que le hubiera seguido en puntuación en las pruebas efectuadas en su momento. Si los informes fueran favorables, consolidará la categoría desde la fecha de provisión; en el supuesto de no superar la prueba, aun no adquiriendo la categoría superior, percibirá el sueldo de la misma.

Art. 129. La Compañía, en los puestos fundamentales de su estructura y descendiendo progresivamente de nivel, establecerá el grado de conocimientos que deben tener las personas para ocuparlos, a fin de facilitar, en primer término, una guía para el personal perteneciente a los distintos grupos laborales que sirva para su formación y futuro desarrollo, y posteriormente, como base a la selección entre las personas que obtengan tal nivel de formación sin discriminación, en función exclusiva de la posesión de títulos.

En todo caso, las personas integradas dentro del Grupo Administrativo e incluidas en los niveles 9, 10 y siguientes del presente Convenio Colectivo, formarán parte del Plan de Inventario y Desarrollo de la Compañía, al objeto de complementar su formación específica con vistas a la provisión de puestos y necesidades de la Empresa y para que en todo caso puedan preferentemente obtener la formación programada y alcanzar tales puestos, haciendo de esta forma innecesaria la concurrencia y contratación del personal externo.

Art. 130. Todas aquellas personas que se encuentren realizando, al margen de la formación impartida en la Compañía, estudios que impliquen calificación de Grado Medio, Superior e incluso de inferior rango, podrán ponerlo en conocimiento de la Dirección. En tales casos, deberán aportar las calificaciones finales correspondientes a los mismos y el certificado, diploma o título que acredite la obtención del grado correspondiente a efectos de poder ser tenidos en cuenta en la provisión de vacantes que puedan producirse para las cuales fueran idóneas por su preparación.

De la comunicación de finalización de sus estudios y consiguiente aportación del certificado, diploma o título se extenderá recibo a los interesados.

SECCIÓN II.—PROMOCIONES ESPECIALES

Art. 131. A partir de la firma del presente Convenio, la Compañía, salvo casos de fuerza mayor funcionalmente justificados, cubrirá todos los puestos de trabajo con personas que reúnan los requisitos de categoría, conocimientos y cualidades personales adecuados a las exigencias de las funciones a desempeñar.

Art. 132. A la vista de la existencia de diferencias entre los puestos de mando o especial cualificación y la categoría de sus titulares y viceversa, detectados a través de los resultados del plan de análisis y valoración de puestos de trabajo, ambas representaciones acuerdan lo siguiente:

1. Con el fin de estimular la formación profesional y el desarrollo de las capacidades individuales, aquellos trabajadores que estén desempeñando puestos de trabajo de contenido inferior a aquel que les correspondiera ocupar en orden a su categoría laboral serán objeto de un estudio tendiente a correlacionar los puestos con la jerarquía profesional de sus titulares.

2. A los trabajadores que desarrollen puestos de trabajo que impliquen mando o especial cualificación y cuya categoría

laboral sea inferior a la exigida por las funciones que desempeñan, se les aplicará el siguiente régimen:

a) La Compañía promoverá a la categoría inmediata superior a aquellos empleados que en 1 de enero de 1970 hayan permanecido durante tres años consecutivos, como mínimo, al frente de estos puestos y no exista informe desfavorable basado en hechos reales comprobables, durante dicho período de tiempo.

La aplicación de este precepto sólo podrá ser retrotraída hasta seis años, computándose un año para consolidar la categoría.

b) A partir de 1 de enero de 1970, los titulares de puestos de mando o especial cualificación que no les sea de aplicación lo señalado en el epígrafe a) alcanzarán la categoría inmediata superior a medida que cumplan tres años de antigüedad consecutivos en el desempeño de tales puestos, ausencia de antecedentes desfavorables y permanencia de un año en dicho puesto, a partir del momento en que cumplan el período antes señalado.

Esta promoción podrá continuarse, previa cumplimiento de todos los requisitos, hasta alcanzar la categoría que, según se desprende de la correlación entre categorías y puestos, determinada por la valoración del puesto, resulta procedente, que en ningún caso podrá ser superior a la del nivel inmediato inferior a la que pueda obtener por aplicación de las normas de este capítulo su superior jerárquico. Alcanzada esta categoría, la promoción se regirá por las normas generales establecidas en este capítulo.

Art. 133. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Compañía podrá exigir a este personal la asistencia a cursos, pruebas, exámenes, etc., así como, en su caso, la demostración del grado de aptitud correspondiente. En este supuesto, se dará entrada, en forma selectiva, al restante personal de la plantilla.

Art. 134. La promoción en los puestos de Delegados y Subdelegados, salvo que las categorías restrictivas por sus titulares sean iguales o superiores a las señaladas a continuación, se regirá por las mismas normas y cumpliendo iguales requisitos que los señalados en los artículos anteriores para el personal que desempeñe puestos de mando o especial cualificación.

Las categorías que podrán alcanzar los Delegados y Subdelegados en las Delegaciones de tipo «A» serán: Jefe superior de Administración de grado primero o equivalente y Jefe superior de Administración de grado segundo o equivalente, respectivamente.

Las categorías que podrán alcanzar los Delegados y Subdelegados en las restantes Delegaciones serán: Jefe superior de Administración de grado segundo o equivalente y Jefe superior de Administración de grado tercero o equivalente, respectivamente.

Una vez consolidadas estas categorías, la promoción se regirá por las normas generales del presente capítulo.

El personal que, procediendo de un grupo laboral, fuere designado para desempeñar cargos de Dirección, y en general, los incluidos en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo, los designados para cargos públicos serán promovidos cada dos años, contados a partir de la fecha de nombramiento, a la categoría superior inmediata, alcanzando los máximos niveles correspondientes a su grupo laboral.

Art. 135. Los trabajadores destinados en el extranjero podrán ascender a las categorías inmediatas superiores de la misma forma que si hubieran permanecido en territorio nacional y cumpliendo los mismos requisitos señalados en los artículos 132 y 133.

Art. 136. Desaparecidas las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las normas contenidas en esta sección, los empleados mantendrán «ad personam» el nivel económico alcanzado, sometiéndose en lo restante a las disposiciones de carácter general contenidas en el presente Convenio.

Disposición transitoria cuarta

En aquellos grupos donde no se hubieran efectuado promociones o existieran éstas pendientes, se procederá de la siguiente forma:

a) Grupos con plantillas aprobadas sin haberse efectuado las correspondientes pruebas. Se celebrarán las promociones de acuerdo con las normas correspondientes para cubrir las vacantes establecidas en la plantilla aprobada, con las rectificaciones que, en su caso, pudieran introducirse.

b) Grupos en los que no existió formulación de plantillas y, no obstante, no tuvieron promoción alguna. Se considerarán expresamente estos casos, a fin de intentar ofrecer una promoción mínima, con efectos inmediatamente anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

SECCIÓN III.—ASCENSO PREVIA DECLARACIÓN DE APTITUD

Art. 137. A las categorías a las que sólo se puede promover previa declaración de aptitud en las correspondientes pruebas o cursos, de conformidad con lo señalado en el párrafo tercero del artículo 121, son las siguientes:

Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de primera.

Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de segunda.

Técnico de Organización, Planificación y Control de primera.

Técnico de Organización, Planificación y Control de segunda.

Técnico Supervisor Proceso de Datos.

Técnico Proceso de Datos de primera.

Operador Jefe Proceso de Datos.

Técnico Proceso de Datos de segunda.

Supervisor Operadores Proceso de Datos.

Especialista Proceso de Datos de primera.

Operador Proceso de Datos de primera.

Técnico Encargado de Operaciones.

Técnico Operaciones de primera.

Técnico Operaciones de segunda.

Técnico Jefe Comunicaciones.

Técnico Comunicaciones.

Operador Jefe Comunicaciones.

Técnico Comunicaciones.

Operador Telegrafía y/o Radio de primera.

Técnico Aeronáutico de grado tercero.

Maestro Jefe de grado tercero.

Delanteante y Dibujante Proyectista.

Delanteante y Dibujante de primera.

Delanteante y Dibujante de segunda.

Jefe superior de Administración grado cuarto.

Jefe de primera Administrativo.

Jefe de segunda Administrativo Especializado.

Jefe de segunda Gestión Administrativa.

Oficial de primera Administrativo Especializado.

Oficial de primera Gestión Administrativa.

Jefe de Sección.

Jefe de Equipo Especialista «P».

Jefe de Equipo Especialista «F».

Oficial de primera Especialista «P».

Oficial de primera Especialista «F».

Operador Fonía Jefe.

Jefe de Almacén.

Oficial «A» Almacenero.

Encargado de Barra.

Capataz Jefe.

Capataz de Tráfico.

Capataz.

Encargado de Limpieza-Preparación.

Mozo especializado.

Jefe de Turno de Vigilancia.

Conserje.

SECCIÓN IV.—ASCENSO AUTOMÁTICO

Art. 138. Las categorías en las que se producirá el ascenso automático, de acuerdo con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 121, son las siguientes:

Delanteante-Calcedor.

Oficial de tercera Especialista.

Oficial de tercera Administrativo.

Oficial «B» Almacenero.

Operador Fonía de entrada.

Operador Telegrafía y/o Radio de entrada.

Art. 139. Las categorías incluidas en el artículo anterior serán promovidas a las inmediatas superiores en 1 de enero de 1970, siempre que, en dicha fecha, hayan cumplido dos años o más de antigüedad en la categoría.

A partir de 1 de enero de 1970, todos los titulares de las categorías relacionadas en el artículo anterior alcanzarán la categoría inmediata superior a medida que cumplan dos años de antigüedad en las mismas y asistan a los cursos para los que fueren convocados, declarándoles aptos en los mismos.

Si no se celebraran cursos, o aun celebrándolos no fuere convocado algún trabajador, en ambos casos alcanzarán automáticamente la categoría inmediata superior por el transcurso del tiempo fijado en el aludido párrafo tercero del artículo 121.

Disposición transitoria quinta

Para la efectividad de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 121 de este capítulo, se tendrán en cuenta los siguientes preceptos:

1. Los actuales Oficiales de tercera Administrativos, con independencia de su respectiva fecha de antigüedad, permanecerán en dicha categoría hasta la finalización de las pruebas de promoción correspondiente a los años 1967 y 1968.

2. Realizadas las convocatorias pendientes y asignadas las correspondientes vacantes, se liquidarán los efectos económicos de la siguiente forma:

a) Desde la fecha de la vacante hasta 31 de diciembre de 1969, por la diferencia entre categorías consideradas ambas de la familia ocupacional de Gestión Administrativa, aunque en dicha fecha no estuviese reconocida con tal denominación.

b) A partir de 1 de enero de 1970 se liquidará de conformidad con la especialidad asignada a cada trabajador por los correspondientes Comités previstos en el capítulo III.

SECCIÓN V.—TRASVASE ENTRE FAMILIAS OCUPACIONALES

Art. 140. Ultimada la clasificación, todo el personal que no esté conforme en la familia ocupacional a que ha sido adscrito podrá comunicarlo a la Empresa. Esta, hasta tanto no haya dado la oportunidad mediante cursos u otro medio de enseñanza para que, mediante la declaración de aptitud, en su caso, el personal pueda cubrir las vacantes que surjan, no admitirá a personal más moderno en las familias ocupacionales para las cuales existe demanda de trabajadores que lo han solicitado en fecha inmediatamente posterior a la clasificación.

Art. 141. Las personas que a partir del 1 de enero de 1970 cumplan dos años en la categoría de Oficial de tercera pasarán a la categoría de Oficial de segunda de la familia ocupacional correspondiente, siempre que hayan conseguido alcanzar la calificación de «aptos» en los cursos u otras pruebas que la Compañía haya dispuesto para este personal.

Si los cursos o pruebas no se hubieran realizado por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador, alcanzará igualmente y por el simple transcurso del tiempo, la categoría de Oficial de segunda, pero siguiendo encuadrado en la familia ocupacional en que estaba adscrito, hasta que reciba la formación para el trasvase.

Los trabajadores que por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior hubieran alcanzado la categoría de Oficial de segunda de Gestión Administrativa tendrán preferencia absoluta para cubrir vacantes en familias ocupacionales especializadas.

Art. 142. Los Oficiales de 3.ª que estuvieren, a la firma de este Convenio, realizando funciones de una especialidad recibirán las correspondientes enseñanzas para alcanzar la categoría de Oficial de 2.ª.

Si transcurridos dos años desde su ingreso no se hubiera llevado a cabo el complemento de formación que la Compañía puede impartir, siempre que no fuere por causas imputables al trabajador, alcanzará la categoría de Oficial de 2.ª automáticamente y quedará definitivamente adscrito a la familia ocupacional en la cual prestaba sus servicios.

Art. 143. Serán admitidas las propuestas de permutas y estudiadas, con el fin de atender, en la medida de lo posible, los deseos del personal.

La aprobación de una permuta estará condicionada a:

- Que ambos peticionarios ostenten la misma categoría o aquella que fuere adecuada para los puestos que se proponen intercambiar.
- Que ambos peticionarios posean el correspondiente certificado de aptitud y grado adecuados para la familia ocupacional a que deseen pertenecer.
- Que no se lesionen derechos de otros peticionarios que, aun no acogidos a los beneficios de este artículo, tuvieran mayores derechos para cambiar de familia ocupacional.

Art. 144. Cuando en una familia ocupacional se hubiere alcanzado la categoría y aptitudes que se fijan en este Convenio, podrá efectuarse el trasvase a otras familias ocupacionales, exclusivamente en puestos de mando o especial cualificación, de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 123.

Art. 145. Todo el personal del grupo administrativo efectuará su ingreso por la categoría de Oficial de 3.ª y en la familia ocupacional de Gestión Administrativa.

En el período de dos años desde su ingreso recibirá las enseñanzas que la Compañía considere necesarias impartir. Demostrada la aptitud correspondiente, pasará automáticamente a una familia ocupacional al cumplir dos años, contados a partir del día de su ingreso en la Compañía.

Si el no haberse realizado las pruebas, cursos, etc., fuera imputable a la Empresa por cualquier circunstancia, el trabajador alcanzará la categoría de Oficial de 2.ª, cumplido el período señalado en el párrafo anterior; pero continuará adscrito a la familia ocupacional de Gestión Administrativa hasta tanto reciba tal formación.

Art. 146. Demostrada la aptitud en los cursos, pruebas, etc., correspondientes al grado de conocimientos propios de una categoría profesional, el personal podrá solicitar el pase a otra familia ocupacional. Cuando se trate de promoción será necesario que no se anteponga en derecho a otro trabajador que, en igualdad de condiciones, está ya adscrito a la familia ocupacional a la que desea pasar el solicitante procedente de otra especialidad.

Art. 147. En determinadas condiciones, y a juicio del Comité de Clasificación, un trabajador puede solicitar su adscripción voluntaria a la familia de Gestión Administrativa, aplicándole la tabla salarial inherente a las categorías incluidas en la misma.

En el supuesto de que, ultimada la clasificación un trabajador fuera obligatoriamente trasvasado de una familia ocupacional cualquiera a la de Gestión Administrativa, se le respetarán los haberes correspondientes a la familia ocupacional de la que procede, siguiendo en lo sucesivo las vicisitudes propias de su nueva familia, y cuantas mejoras económicas se produzcan en su nueva familia serán absorbidas por el mayor nivel salarial que, no obstante, se le respeta «ad personam».

Se procurará, siempre que sea posible, adscribir a esta fa-

milia ocupacional a las personas con capacidad física disminuida para las que no existan puestos similares y adecuados a su condición física, con referencia al que venían desarrollando, si bien percibirán igual tratamiento al señalado en el párrafo anterior.

Disposición transitoria sexta

Con objeto de resolver en una sola convocatoria los exámenes de promoción de Especialistas correspondientes a los años 1969 y 1970, ambas representaciones convienen en atenderse, para todo cuanto se refiera a los mismos, a las siguientes normas:

1. Durante el mes de diciembre del presente año, la Compañía publicará las plantillas necesarias para cada Unidad Orgánica correspondientes a 1969.

Asimismo, antes de finales de marzo de 1970, se publicarán las correspondientes a dicho año, de acuerdo con la planificación establecida. En dichas plantillas se especificará la categoría requerida en cada caso y la fecha en que las vacantes deberán cubrirse.

2. El Tribunal será único para cada Unidad Orgánica y estará compuesto paritariamente. A tal fin, el Jurado Único de Empresa designará igual número de representantes que nombre la Compañía en un plano no superior a cinco días desde la fecha en que la Secretaría del Jurado tenga noticia de dicho nombramiento.

3. Ostentará la presidencia el Jefe de la Unidad Orgánica respectiva o persona en quien delegue.

4. El Tribunal nombrará un equipo técnico de entre las personas que le sean propuestas por la Compañía. Dicho equipo, una vez nombrado oficialmente, seleccionará las pruebas a exigir en los exámenes, permanecerá a disposición del Tribunal y de los examinados durante la realización de los mismos y efectuará las correspondientes calificaciones de los ejercicios.

5. Los programas para las pruebas a celebrar se entregarán al personal dentro de los diez días siguientes para la publicación de las plantillas. En tales programas deberá incluirse índice bibliográfico de textos que respondan a las preguntas que en aquéllos se especifican.

6. Los exámenes se celebrarán transcurridos treinta días de la entrega de programas al personal y estarán constituidos por dos pruebas:

a) Tipo test.—Eliminatorio para los aspirantes que no superen la calificación de cinco puntos.

b) Tipo específico de la profesión para quienes hubieran superado la prueba a).

7. La obtención de la nota final vendrá dada por la aplicación de la fórmula:

$$NI = \frac{1a + 2b}{3}$$

siendo «a» la nota de la prueba tipo test, y «b», la correspondiente a la específica.

8. Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación. En igualdad de ésta se antepondrá a quienes tengan mayor antigüedad en la categoría, y de persistir la igualdad, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

9. Las reclamaciones ante el Tribunal de exámenes deberán ser formuladas dentro de los cinco o diez días siguientes a la celebración de cada una de las pruebas o de la publicación de los resultados, respectivamente.

10. El Tribunal podrá solicitar del equipo técnico asesor la revisión de las notas obtenidas a requerimiento de cualquier examinando; pero, una vez revisadas y aceptadas por dicho equipo, serán consideradas definitivas.

11. La resolución de las reclamaciones presentadas deberá efectuarse por parte del Tribunal en un plazo máximo de cinco días para las pruebas de tipo test y en un mes para las pruebas específicas de la profesión.

12. Todos los ascensos de categoría sin mandó a otra que lo entrafie se entienden provisionales por un periodo de seis meses, durante los cuales se realizarán los informes pertinentes. Si éstos fueran favorables, se consolidará la categoría desde la fecha de provisión. En otro caso, no se adquirirá la categoría superior, pero se percibirá el sueldo de la misma.

Este artículo no será de aplicación para la cobertura de vacantes correspondientes a las plantillas de 1969.

13. Para tomar parte en las pruebas o concursos para ascenso a una categoría es preciso llevar en 1 de enero de 1969 la antigüedad de un año en la categoría inmediata inferior.

14. Se celebrarán dos exámenes, con una separación mínima de siete días entre cada uno de ellos. Podrán tomar parte en los segundos las personas que hayan participado en el anterior, aun sin conocer el resultado del primero, o aquellas que, no habiendo tomado parte en el primero, tuvieran la categoría y derecho a participar en el segundo.

En el segundo examen podrán presentarse no sólo para la categoría superior a aquella de la que se examinó en el anterior, sino para la de la propia categoría objeto del primer examen, por si hubiera resultado no apto en el primero y, por el contrario, pudiera obtener la aptitud en el segundo.

15. Es facultad privativa del Tribunal el complementar estas normas, que regirán única y exclusivamente para los exámenes correspondientes a las vacantes existentes en 1969 y 1970.

Disposición transitoria séptima

Para la resolución de las convocatorias pendientes correspondientes a las promociones del personal administrativo para los años 1967 y 1968, las bases publicadas se entenderán rectificadas o aclaradas, a tenor de las normas siguientes:

1. Se celebrarán dos exámenes, con una separación mínima de siete días entre cada uno de ellos.

2. Podrán tomar parte en los segundos las personas que hayan participado en el anterior, aun sin conocer el resultado del primero, o aquellas que, no habiendo tomado parte en el primero, tuvieran la categoría y derecho a participar en el segundo.

3. A los efectos de lo dispuesto en los artículos 84, apartado b), y 85 del II Convenio Colectivo, se entenderá que a cualquier persona que tuviera título superior técnico o universitario le asiste el derecho que se otorga a las personas con título de Grado Medio o equivalente o Bachillerato Laboral Administrativo Superior, según se dispone en los artículos citados.

4. El personal procedente del Cuerpo Auxiliar femenino, establecido en el II Convenio Colectivo, sólo podrá tomar parte en la convocatoria con el personal encuadrado en el Cuerpo Administrativo cuando ostente la categoría de Auxiliar Jefe para su pase a la categoría equivalente de Jefe de 3.ª Administrativo, teniendo en cuenta lo señalado en la norma 3.ª de la sección V del capítulo III.

Por tanto, cualquier personal sin la categoría de Auxiliar Jefe para tomar parte tendrá que haber participado en las pruebas que, en su caso, se celebren para Auxiliares Jefes con anterioridad a estas pruebas y haber obtenido la categoría de Auxiliar Jefe.

5. A efectos de los porcentajes establecidos en los aludidos artículos y restantes disposiciones complementarias, no se computarán en absoluto las personas existentes en el Cuerpo Auxiliar femenino en ninguna de las categorías. Sin embargo, todos aquellos Auxiliares Jefes que aprobaran el examen para su clasificación como Jefes de 3.ª Administrativos lo serán en adición a las plazas que correspondan por aplicación de los porcentajes, computándose a partir del momento de quedar clasificados, a los efectos de generación de vacantes dentro del Cuerpo Administrativo.

6. Se considerará cumplido el requisito establecido con carácter general en el artículo 70 del II Convenio Colectivo respecto a la celebración del cursillo y la elección de tres personas por plaza para participar en el mismo por el simple hecho del repartido de los textos correspondientes que a estos efectos tiene el valor, por constituir el conjunto de materias que hubieran sido repartidas en fascículos en diferentes entregas y consiguientemente por haber podido obtener la preparación más de las tres personas por plaza en principio establecida, al haberse hecho el reparto con generalidad absoluta a todas las personas del Cuerpo Administrativo que lo solicitaran.

7. Considerándose por realizado, según el apartado anterior, el cursillo, los exámenes previstos en el apartado 1 se considerarán que son los establecidos como subsiguientes a la celebración del cursillo por correspondencia, aun cuando en el mismo acto se incluya la prueba que el Convenio establece con el carácter de selectiva, quedando suficientemente deslindada en su formulación práctica la prueba selectiva propiamente dicha y aquella que se considera examen subsiguiente al cursillo.

8. En cuanto a la corrección de las pruebas, se iniciará la misma por la prueba selectiva, no pasando a calificarse la prueba considerada como subsiguiente al cursillo sino en los casos en que se obtuviera la declaración de aptitud en la prueba selectiva.

9. La Compañía preparará antes de la celebración de las pruebas los escalafones cerrados al 31 de diciembre de 1967 y 31 de diciembre de 1968 para la más exacta determinación de las plantillas y de los ascensos que, como consecuencia de los mismos, deberán producirse.

10. En el segundo examen podrá presentarse no sólo para la categoría superior a aquella de la que examinó en la convocatoria anterior, sino para la de la propia categoría objeto del primer examen por si hubiera resultado no apto en el primero y, por el contrario, pudiera obtener la aptitud en el segundo.

11. Se entienden desestimadas todas las observaciones, reparos o impugnaciones efectuadas a las bases del Cuerpo Administrativo, reformadas de acuerdo con los criterios de esta disposición transitoria, salvo en los casos en que expresamente el interesado, por considerarlas procedentes el Tribunal, tuviera contestación de la aceptación expresa de las mismas.

12. Ambas representaciones consideran firme la reclasificación del Cuerpo Auxiliar femenino a efectos de que puedan efectuarse las pruebas de promoción que pudieran corresponder en su caso.

Disposición transitoria octava

La promoción del personal administrativo correspondiente al año 1969 se realizará a tenor de las siguientes normas:

Una vez determinado el número de vacantes que han de cubrirse en los años 1967 y 1968 en cada una de las categorías, se calculará la media aritmética de las vacantes que arrojen ambas convocatorias para las categorías de Jefe Superior de Administración de grado 4.ª, Jefe de 2.ª Administrativo, Jefe de 3.ª Administrativo, Oficial de 1.ª Administrativo y Oficial de 2.ª Administrativo; el 50 por 100 de la mencionada media aritmética será el número de vacantes existentes en el año 1969 para las categorías de Jefe Superior de Administración de grado 4.ª,

Jefe de 1.ª Administrativo (antes Jefe de 2.ª), Jefe de 2.ª Administrativo (antes Jefe de 3.ª), Oficial de 1.ª Administrativo y Oficial de 2.ª Administrativo, respectivamente.

A los efectos de determinación de la fecha de cobertura o provisión de las vacantes a que se refiere esta disposición transitoria, se llevará a cabo dividiendo en doceavas partes el número total de vacantes de cada categoría o nivel.

SECCIÓN VI.—NIVELES DE CONTENIDO DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 148. La Dirección de la Empresa procurará en todo momento ajustar los puestos de trabajo a las categorías que se señalan a continuación y dentro de los niveles de contenido de puestos de trabajo, indicados como sigue:

Nivel 1. De 100 a 149 puntos:

- Ordenanza.
- Conserje.
- Guarda-Vigilante.
- Limpiador-Preparador.
- Mozo.
- Pinche de cocina.
- Camarero.
- Oficial «B» Almacenero.
- Operador Fonia entrada.
- Oficial 3.ª Administrativo.
- Delineante-Calcedor.

Nivel 2. Más de 150 puntos:

- Jefe de turno de Vigilante.
- Mozo especializado.
- Encargado de Limpieza-Preparación.
- Capataz.
- Encargado de barra.
- Oficial «A» Almacenero.
- Operador Fonia.
- Operador Telegrafía y/o Radio de entrada.
- Oficial de 3.ª Especialista.
- Oficial de 2.ª Especialista «F».
- Oficial de 2.ª Gestión Administrativa.
- Delineante y Dibujante de 3.ª

Nivel 3. Más de 175 puntos:

- Capataz de Tráfico.
- Jefe de Almacén.
- Cocinero.
- Operador Fonia Jefe.
- Operador Telegrafía y/o Radio de 2.ª y de 1.ª
- Operador Proceso de Datos de 2.ª
- Oficial de 2.ª Especialista «P».
- Oficial de 1.ª Especialista «F».
- Oficial de 2.ª Administrativo especializado.
- Oficial de 1.ª Gestión Administrativa.
- Delineante y Dibujante de 2.ª
- Técnico Operaciones de 3.ª

Nivel 4. Más de 200 puntos:

- Capataz Jefe.
- Oficial de 1.ª Especialista «P».
- Jefe de Equipo Especialista «F».
- Oficial de 1.ª Administrativo especializado.
- Jefe de 2.ª Gestión Administrativa.
- Delineante y Dibujante de 2.ª
- Técnico Operaciones de 2.ª

Nivel 5. Más de 225 puntos:

- Operador Jefe de Comunicaciones.
- Operador de Proceso de Datos de 1.ª
- Jefe de Equipo Especialista «P».
- Jefe de 2.ª Administrativo especializado.
- Delineante y Dibujante Projectista.
- Técnico de grado medio «L» de entrada.

Nivel 6. Más de 250 puntos:

- Jefe de Almacenes.
- Jefe de Vigilancia.
- Supervisor Operadores Proceso de Datos.
- Jefe de Sección Especialista.
- Delineante y Dibujante Projectista Jefe.
- Técnico de Comunicaciones.
- Técnico Operaciones de 1.ª
- Especialista Proceso de Datos de 2.ª
- Técnico de Organización, Planificación y Control de 3.ª
- Técnico de grado medio «L» de 2.ª

Nivel 7. Más de 275 puntos:

- Especialista Proceso de Datos de 1.ª
- Maestro Jefe de grado 3.º
- Técnico Aeronáutico grado 3.º
- Jefe de 1.ª Administrativo.
- Operador Jefe Proceso de Datos.
- Técnico de Organización, Planificación y Control de 2.ª
- Técnico de grado medio «L» de 1.ª

Nivel 8. Más de 300 puntos:

- Técnico Encargado de Operaciones.
- Técnico Jefe de Comunicaciones.

- Técnico de Proceso de Datos de 2.ª
- Técnico Aeronáutico grado 2.º
- Maestro Jefe grado 2.º
- Técnico de Organización, Planificación y Control de 1.ª
- Jefe Superior de Administración grados 4.º y 3.º

Nivel 9. Más de 325 puntos:

- Técnico de Proceso de Datos de 1.ª
- Maestro Jefe grado 1.º
- Técnico Aeronáutico grado 1.º
- Jefe Superior de Administración grados 2.º y 1.º
- Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 2.ª
- Técnico de grado medio «R» de entrada.
- Técnico de grado medio «L» con consideración de Técnico de grado medio «R»

Nivel 10. Más de 350 puntos:

- Técnico supervisor de Proceso de Datos.
- Maestro Jefe con consideración de Técnico de grado medio.
- Técnico Aeronáutico con consideración de Técnico de grado medio.
- Jefe Superior de Administración con consideración de Técnico de grado medio.
- Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 1.ª
- Técnico de grado medio «R» de 3.ª

Nivel 11. Más de 375 puntos:

- Resto de categorías.
- Todo el personal tendrá derecho a ser informado sobre el nivel de puntuación en que se encuentre comprendido su puesto de trabajo.

CAPITULO VII

Jornada

Art. 149. La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias para todo el personal, con las excepciones que se señalan en los artículos siguientes, tendientes siempre a satisfacer de forma flexible las necesidades que el servicio requiera en cada momento y centro de trabajo.

Art. 150. Queda exceptuado de la norma establecida en el artículo anterior el personal comprendido en el servicio auxiliar de Vigilancia, que podrá tener jornada normal de ocho horas ininterrumpidas.

Igual trato podrán tener los empleados de los grupos de Comunicaciones, Proceso de Datos y personal adscrito a los Servicios Médicos.

Art. 151. Lo establecido en el artículo anterior se entiende que es de aplicación potestativa por parte de la Empresa y de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Art. 152. Con carácter de libre aceptación por el personal en atención a las peculiaridades específicas del transporte aéreo y de la servidumbre que el mismo requiere, a propuesta de la Dirección y/o de los trabajadores afectados, podrán establecerse las siguientes jornadas de trabajo:

- 1.º Turnos de ocho horas ininterrumpidas.
- 2.º Turnos discontinuos de no más de nueve horas y no menos de cinco horas diarias.
- 3.º Fraccionamiento de jornada.

Art. 153. La jornada fraccionada no podrá interrumpirse, en ningún caso, por un tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro. La duración de los periodos no podrá ser inferior a tres horas ni superior a cuatro. La interrupción deberá siempre coincidir con las horas normales de comida de cada lugar.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, en aquellas Delegaciones en las que la discontinuidad en los servicios obligue a interrupciones superiores, y, sin embargo, el total de jornada efectiva a realizar semanalmente sea inferior a la normal establecida, cabrá admitir el pacto entre trabajador y Dirección, en orden a la fijación de un mayor periodo de fraccionamiento, que a su vez represente ventajas para el trabajador respecto de la jornada a desarrollar, debiendo obtener, para que pueda ser firme, la ratificación del Jurado de Empresa, que deberá conocer los extremos del mismo.

Art. 154. La Compañía adecuará los fraccionamientos de jornada de forma tal que los dos periodos correspondientes a los fraccionamientos estén comprendidos entre las seis y veintuna horas, con respecto de la duración de los periodos de fraccionamiento.

En ningún caso se podrá fraccionar la jornada en los turnos de trabajo que queden comprendidos desde las veintuna a las seis horas.

Art. 155. Las propuestas de jornadas especiales serán sometidas por la vía jerárquica a la Dirección correspondiente, con copia a la Comisión Delegada.

La Dirección de la Compañía podrá autorizar la aplicación de las mismas a partir del momento en que la Comisión Delegada le informe favorablemente, si bien tal autorización queda vinculada a la ratificación del Jurado de Empresa.

En los casos en los que no exista Comisión Delegada del centro de trabajo, sus funciones serán asumidas por la Ponencia correspondiente del Jurado de Empresa.

Art. 156. El pase a regímenes de jornadas especiales se hará coincidiendo con los periodos de actividad propios de cada unidad orgánica, pudiendo ser los mismos de distinta duración, según las necesidades, para los diferentes servicios componentes de la misma.

Art. 157. El trabajador, aun aceptando estos tipos de jornada voluntariamente, quedará relevado de su compromiso en las épocas que se marquen como de finalización de los periodos de actividad, que en ningún caso serán superiores a siete meses ni inferiores a un mes.

Art. 158. Si la Compañía, una vez fijado el periodo de actividad, decidiera acortarlo, lo podrá hacer, pero el trabajador percibirá una cantidad equivalente al 50 por 100 de la diferencia que resulte de la gratificación económica mensual que le hubiera correspondido en tal régimen de trabajo, a contar desde la fecha en que se produzca el cese de la prestación de servicios al que estuviera sometido en tal régimen de jornada, salvo que el trabajador fuera preavisado con un tiempo no inferior a quince días.

La Compañía publicará los horarios previstos para cada día de trabajo que comprenda el periodo de actividad a que se refiere el artículo 156 con una antelación mínima a su iniciación de siete días. Los horarios así publicados para conocimiento del personal tendrán un periodo de adaptación de un mes. Si durante dicho periodo se observara la plena satisfacción de las necesidades, se entenderán definitivos. En otro caso, podrán ser modificados por una sola vez, siempre que se comuniqué al personal con siete días de antelación.

No obstante lo anterior, cuando por circunstancias imprevistas se convirtiera en ineficaz el horario ya considerado como definitivo, la Compañía podrá modificarlo, pero está obligada a pasar un informe razonado a la Comisión Delegada con anterioridad al hecho o a más tardar dentro de los siete días subsiguientes a aquel en el cual se tomó el acuerdo de variar el horario de trabajo establecido.

La Comisión Delegada con su pronunciamiento remitirá la documentación al Jurado de Empresa, que deberá juzgar si las medidas adoptadas han sido o no necesarias, y dará el trámite correspondiente al caso.

Art. 159. 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 de cómputo de jornada. Por el contrario, para todos los turnos de trabajo los quince minutos de refrigerio serán computados dentro de la jornada laboral.

Art. 160. Los turnos de trabajo de siete u ocho horas que empiecen entre las nueve y las trece treinta horas y los iniciados entre las dieciocho y las veinte treinta horas, inclusive, serán considerados como turnos especiales, y, en consecuencia, dentro de la jornada se computarán, a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena, debiéndose ampliar estos turnos en media hora y abonándose la misma como extraordinaria con los recargos que en cada caso corresponda.

Art. 161. El personal que deba ser transportado por la Compañía lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral, y la salida del mismo doce minutos después del término de aquélla.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se observará lo establecido en la Orden de 10 de febrero de 1958 y Orden de 4 de junio del mismo año, sobre el plus de distancia.

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

Art. 162. Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

Si con independencia del correspondiente descanso semanal la libranza de los días festivos no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador podrá elegir entre el percibo económico de las horas realizadas o librar en un plazo de tres meses posteriores al día festivo trabajado. El personal optará entre uno y otro régimen por periodos mensuales.

En los turnos programados de trabajo de siete horas como mínimo en días festivos, la última de ellas tendrá la consideración económica de extraordinaria y se abonará con los recargos correspondientes.

Teniendo en cuenta que «Iberia» presta un servicio público de carácter permanente, siempre que, a pesar de las previsiones tomadas, exista la imposibilidad de relevar al personal, éste se obliga a prestar sus servicios de 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 alternativas al mes.

Art. 163. El orden de preferencia para efectuar jornadas especiales de trabajo por el personal de plantilla será:

a) Personal voluntario, que manifieste su conformidad por escrito.

b) Personal contratado con este condicionamiento.

Siempre que existan peticionarios con categoría adecuada a las funciones que se van a desarrollar, serán éstos preferidos. Sólo en defecto de esta adecuación se cubrirán las vacantes con personal de inferior categoría de la que requiera el puesto de trabajo, dando preferencia entre ellos al de mayor jerarquía.

Art. 164. Cuando un trabajador adujera motivos suficientes por vía jerárquica que fueran aceptados por ella, cesará en el cumplimiento de esta jornada en el plazo mínimo posible, que no será superior a diez días, contados desde la fecha de su petición.

En caso de no ser concedida dicha petición por la vía jerárquica, el interesado recurrirá ante la Comisión Delegada o, en su defecto, al Jurado de Empresa, que, a través del órgano de participación, podrá atender o desestimar los motivos expuestos en el párrafo anterior.

Art. 165. Todas las jornadas de trabajo distintas de la indicada en el artículo 149 tendrán la compensación económica que se establece en el artículo correspondiente del capítulo X.

Art. 166. No realizarán los tipos de jornadas especiales señaladas en los artículos anteriores el personal de los Servicios Centrales, salvo los posibles siguientes excepciones: Guardas-Vigilantes, Secretarías de Mandos de la Empresa, Comunicaciones, Servicio de Pista, Servicio de Automóviles, Proceso de Datos, personal adscrito a los Servicios Médicos y Oficina de Operaciones en Barajas.

CAPITULO VIII

Horas extraordinarias

Art. 167. Como consecuencia de la reducción llevada a cabo en la duración de la jornada semanal de la Compañía con respecto de la legal establecida con anterioridad a la vigencia de este Convenio, el exceso de jornada fijada como normal de cuarenta y dos horas no se incluirá a los efectos del número de horas extraordinarias límite a efectuar, sino a partir de las cuarenta y ocho horas.

Art. 168. Se consideran como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programadas, y serán retribuidas con los siguientes recargos:

- El 25 por 100 las dos primeras de cada día.
 - El 40 por 100 las siguientes; y
 - El 40 por 100 para todas las comprendidas entre las veintituna (21,00) horas y las seis (06,00).
- El 50 por 100, cualquiera que sea su modalidad, para el personal femenino y Aprendices. Asimismo tendrán este recargo las efectuadas en domingo y día festivo.

El valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías y con los incrementos señalados será el que corresponda según el Decreto de 21 de septiembre de 1960, Orden ministerial de 3 de mayo de 1961 y Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 1961.

Art. 169. Dado que «Iberia» 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 alternativas al mes.

Art. 170. El personal que por necesidades perentorias del servicio sea requerido para incorporarse nuevamente al trabajo, una vez que ha cumplido la jornada de trabajo y abandonado su servicio, percibirá además, en conceptos de trabajo intempestivo, el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias le corresponda.

Art. 171. Los empleados que realicen horas extraordinarias percibirán éstas de conformidad con los recargos establecidos en el artículo 167. No obstante, podrán realizarse acuerdos entre trabajadores y Empresa para compensarlas por días libres, de tal forma que por cada seis horas extraordinarias corresponda librar siete de jornada normal. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador inequívocamente por escrito y por periodos mensuales.

CAPITULO IX

Trabajos extraordinarios

Art. 172. Para aquellos trabajos de cierto volumen extraordinarios y no previsibles ni programados que pueden presentarse, tales como incorporación en las aeronaves de ciertas

mejoras (boletines de servicio, modificaciones, etc.), traslado de almacenes, reparaciones de cierta envergadura en las aeronaves, etc., donde se demuestre la conveniencia para el servicio de realizarlos en jornada extraordinaria, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En cada caso se efectuará un estudio presupuestario donde se ponga de manifiesto la necesidad y la conveniencia de este trabajo en jornada extraordinaria, indicándose el número de horas-hombre precisas de cada especialidad y categoría, que la complejidad de los trabajos requiera, haciendo una valoración completa del importe del mismo, con expresión de lo que corresponde a materiales y mano de obra.

b) Estos presupuestos se remitirán por los cauces normales de la Compañía a la Dirección Gerencia, la cual, a la vista de los informes que considere oportunos, aprobará o desestimará la petición formulada.

c) El importe que corresponda a mano de obra en el presupuesto de cada trabajo concreto será repartido entre los trabajadores que han intervenido en el mismo, en forma proporcional a la categoría y al tiempo invertido por cada uno de ellos en la obra realizada fuera de la jornada normal. El Director de la Unidad autorizará la realización del trabajo e informará razonada y justificadamente a la Dirección Gerencia.

d) La aceptación de esta clase de trabajos tendrá siempre el carácter de voluntaria por parte de los trabajadores.

e) Para esta clase de trabajos no se podrá superar el límite máximo de cuatro horas diarias fuera de la jornada normal.

Art. 173. Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motores en Delegaciones, averías de cierto grado que sea preciso reparar fuera de las bases principales, confección de horarios, tarifas, etc., el Jefe de la Unidad ordenará su realización, que se someterá a los siguientes principios:

a) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche.

b) 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.

c) 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.

d) Como compensación al esfuerzo efectuado en esta clase de trabajos y en atención a las condiciones en que los mismos se realicen, así como al tipo y grado de importancia del trabajo, el Director Gerente establecerá un incentivo, fijando la cuantía de la prima que corresponde a cada trabajador de los que han intervenido.

Art. 174. Para la realización de los trabajos de carácter urgente, la Compañía facilitará a los trabajadores designados los medios adecuados para que su realización se efectúe dentro de las condiciones normales, en atención al clima y salubridad.

Art. 175. 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 va a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuida.

Art. 176. Cuando la Empresa por necesidades del servicio considere necesario contratar algún trabajo en el exterior, los empleados podrán ofertar la realización de estos trabajos en competencia con los otros posibles candidatos a realizarlos.

La Empresa, a la vista de las propuestas que se realicen, elegirá libremente la que considere más adecuada.

CAPITULO X

Retribuciones

Art. 177. El personal de tierra de la Compañía al que es de aplicación el presente Convenio será retribuido por los conceptos señalados en este capítulo.

Art. 178. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

Los trabajadores aceptan que sus haberes les sean hechos efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia. Asimismo será remitida a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

SECCIÓN I.—RETRIBUCIONES FIJAS

Art. 179. Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán las retribuciones fijas siguientes:

- (1) Sueldo base.

- (2) Prima de productividad.
- (3) Pagas extraordinarias

Art. 180. El sueldo base de cada nivel y categoría será el resultado de multiplicar el coeficiente que para cada nivel se fija en la tabla contenida en el artículo 40 por el módulo regulador, que se establece en 14.048 pesetas para el coeficiente 1.000. Dicha cifra es el resultado de la integración en el módulo regulador de las cantidades que por aplicación del artículo 123 del II Convenio Colectivo correspondieron durante la vigencia del mismo y del incremento del 8 por 100 autorizado por las disposiciones legales vigentes, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria 1.^o

Art. 181. 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, fijados en este Convenio.

Art. 182. Los trabajadores continuarán percibiendo, con carácter extraordinario una gratificación en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

A los efectos de fijación de su importe, estas pagas 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 cesare durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

SECCIÓN II.—OTRAS RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Art. 183. Además de los conceptos fijos señalados en la sección anterior, se podrán percibir otras cantidades por los conceptos siguientes:

- (1) Gratificación complementaria.
- (2) Premio de antigüedad.
- (3) Protección a la Familia.
- (4) Gratificación por comidas.
- (5) Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estenotipia e idiomas.
- (6) Gratificación por asistencia a cursos.
- (7) Gratificación por residencia.
- (8) Gratificación por fraccionamiento de jornada.
- (9) Gratificación por turnos especiales.
- (10) Gratificación por ascenso no consolidado.
- (11) Gratificación por trabajos nocturnos.
- (12) Participación en beneficios.
- (13) Primas de vuelo.
- (14) Dietas.
- (15) Régimen complementario para puestos de trabajo de especial cualificación.
- (16) Plus por peligrosidad y toxicidad.

Art. 184. La gratificación complementaria será aquella que, en función del puesto de trabajo, corresponda a los trabajadores en cada momento como consecuencia de la aplicación del análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo.

Tal gratificación no será objeto de cómputo a efectos de la determinación del valor de las horas extraordinarias.

Art. 185. El personal de plantilla percibirá en concepto de premio de antigüedad un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio a la Compañía, con el límite de 12 trienios.

Art. 186. En atención a las obligaciones familiares del trabajador, sin distinción alguna de categoría, grupo o familia ocupacional y puesto de trabajo, se abonarán, a partir de 1 de noviembre del presente año, las prestaciones establecidas en el Régimen de Protección a la Familia, vigente desde 1 de enero de 1967.

Para aquellos empleados que optaron en su día por el sistema de plus de cargas familiares, la Empresa mantendrá para las contingencias surgidas con anterioridad a 1 de noviembre de 1969 el valor del punto en 300 pesetas.

Art. 187. Ambas partes acuerdan por el presente Convenio Colectivo establecer el principio general de que la Compañía abonará la comida de aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que comer fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos especiales, de acuerdo con el calendario que se fija en este artículo.

A fin de llevar a la práctica el principio general, la Compañía establecerá conciertos con establecimientos dedicados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa. En aquellos lugares donde no sea posible establecer conciertos, la Compañía abonará al trabajador la cantidad de 60 pesetas como cuantía mínima, que será revisada, a propuesta de las respectivas Comisiones Delegadas del Jurado de Empresa, por la Dirección Gerencia y propondrá local al efecto, de acuerdo con lo establecido en el Decreto de 8 de junio de 1938 y Orden de 30 de junio del mismo año. Aun cuando exista concierto se

podrá abonar al personal afectado la cantidad establecida en el párrafo anterior.

En los turnos de trabajo que proceda el pago por desayuno se abonará la cantidad de 10 pesetas.

A efectos de aplicación del principio general, se establecerán las siguientes normas para el régimen de comidas:

a) Desayuno.—Cuando el personal esté prestando servicios o finalicen los mismos a las siete horas y no comience su trabajo a la hora citada.

b) Comida.—Cuando el personal esté prestando servicios a las catorce horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.

c) Cena.—Cuando el personal esté prestando servicios a las veintidós horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.

A los efectos de lo señalado en el epígrafe b), los turnos de ocho a quince horas y de trece cuarenta y cinco a veinte cuarenta y cinco horas, y a los efectos del párrafo c), el turno de quince cuarenta y cinco a veintidós cuarenta y cinco horas será de aplicación exclusivamente al personal desplazado en Aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

Art. 188. a) Taquigrafía o estenografía.—El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenografía mediante examen, y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 800 pesetas por un idioma, aunque sea el español. Si se reconoce otro idioma y se toma taquigrafía o estenografía, se percibirá, además de la cuantía que corresponda al grado de reconocimiento de dicho idioma, el 40 por 100 de dicha cantidad.

b) Idioma.—El personal afecto a este Convenio que tenga reconocido por la Compañía, o a quienes se les reconozca en el futuro, la posesión de idiomas percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con la función que realice, de la siguiente cuantía:

a) Lenguas no latinas

	Pesetas
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	550
Personal que habitualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual	800
Personal que escribe y habla con fluidez	1.100

b) Idiomas latinos

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

Una vez al año, como mínimo, serán convocados exámenes para reconocimiento de idiomas y taquigrafía o estenografía. En la convocatoria se indicará el guión o programa a cumplir, así como la nota mínima exigida para la declaración del reconocimiento, haciéndose público el resultado de las pruebas y la calificación obtenida por los examinados.

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

La Compañía se reserva el derecho de comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización señaladas en el párrafo anterior.

El personal que hasta la firma del presente Convenio percibiera cantidades superiores a las señaladas por este concepto, las mantendrá a título personal y en tanto preste funciones que requieran el grado que dio origen a su concesión.

Art. 189. Cuando el personal incluido en los niveles que se señalan a continuación sea requerido para asistir a cursos fuera de la jornada normal de trabajo, percibirá por asistencia a los mismos la cantidad que para su nivel se señala en el cuadro siguiente por cada hora de duración, salvo que perciba ésta con motivo de la realización exclusiva de este curso.

Gratificación por asistencia a cursos de formación:

Niveles	Gratificación Pesetas por hora
1 al 4	35
5 al 9	60
10 y siguientes	80

Art. 190. Todo el personal de la Compañía que hasta el 1 de noviembre de 1969 estuviera destinado en las Delegaciones que se indican en el cuadro siguiente percibirá, a partir de dicha fecha y en concepto de gratificación por residencia, las cantidades que para cada nivel se expresan en el mismo; si fueran superiores las cantidades percibidas hasta dicha fecha se respetarán «ad personam», incrementadas en un 5,9 por 100.

A partir de la fecha arriba señalada, la gratificación por residencia se abonará al personal que pade a prestar sus servicios en las Delegaciones que se indican en el cuadro siguiente:

El personal contratado localmente percibirá las cantidades que cada Ayuntamiento de las Delegaciones señaladas en el cuadro fije para su personal contratado localmente en categoría similares.

Gratificaciones por residencia:

Niveles	Barcelona-Mallorca	Alicante	Santa Cruz de Palma	Las Palmas Santa Cruz de Tenerife	Palma de Mallorca Ibiza
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
1	2.240	1.679	1.117	895	672
2	2.854	2.159	1.430	1.144	858
3	3.928	2.997	1.961	1.570	1.179
4	4.235	3.425	2.326	1.892	1.369
5	5.511	4.032	2.733	2.203	1.654
6	6.738	4.801	3.269	2.495	1.823
7	8.448	5.836	3.924	2.949	2.134
8	9.231	6.634	4.616	3.497	2.573
9	10.396	7.722	5.351	4.070	2.990
10 y siguientes	12.476	9.533	6.685	4.946	3.613

Art. 191. 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 las siguientes cantidades mensuales:

Niveles	Pesetas
1 al 3	1.300
4 al 5	1.500
6 al 7	1.800
8 al 9	2.100
10 y siguientes	2.600

Art. 192. El personal que por necesidades del servicio, según se establece en el capítulo correspondiente, realice habitualmente jornada de ocho horas ininterrumpidas o turnos discontinuos de no más de nueve horas y no menos de cinco horas diarias percibirá una gratificación consistente en un 20 por 100 sobre el sueldo base, premio de antigüedad y productividad en todas las pagas establecidas.

Art. 193. En los casos que en este Convenio se establece que el ascenso es a prueba, por implicar que lleva consigo mando, si la prueba fuere insatisfactoria, no obstante no consolidar el trabajador la categoría, se le respetará la percepción económica de la categoría superior.

Art. 194. El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las vespertinas y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno equivalente al 40 por 100 del sueldo base, premio de antigüedad y prima de productividad, en función de las horas trabajadas en ese periodo. Este suplemento es totalmente independiente y, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Art. 195. La gratificación por cierre de ejercicio establecida en los artículos 101 y 107 del II Convenio Colectivo queda regulada expresamente en la sección III del capítulo II del presente Convenio.

Art. 196. Con el fin de unificar lo regulado por el artículo octavo de la Orden de 23 de diciembre de 1959, tanto los «Vuelos Ferry» como los llamados «Vuelos con misión específica a bordo» se denominarán de ahora en adelante «Vuelos con misión específica a bordo».

Art. 197. 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.

Este tipo de vuelo se clasifica en:

Vuelos de situación

- a) Los realizados para situar el avión
- b) Los realizados con carga no comercial
- c) Los realizados de retorno con avión reparado y comprobado.

Vuelos de prueba

- a) Los de retorno con avión averiado
- b) Los de retorno con avión reparado sin comprobar.
- c) Los específicos de prueba.

Los vuelos que realicen este tipo de vuelos percibirán una gratificación, como prima horaria de vuelo, de la siguiente cuantía:

Vuelos de prueba	513 pesetas
Vuelos de situación	256 pesetas

Para los vuelos de prueba se computará, como máximo, una hora.

En los vuelos específicos de pruebas, 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 realizada por cada despegue o aterrizaje que además de estos dos se realicen.

Habiendo tenido en cuenta para la fijación de estas cantidades las cifras establecidas en el Convenio de Vuelo, la variación de las mismas supone la modificación de las presentes cantidades.

Art. 198. 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 nacional correspondiente, cualquiera que sea el lugar donde vaya a prestar su actividad.

Art. 199. El Reglamento General de Dietas aprobado por la Dirección Gerencia en 31 de diciembre de 1968 queda modificado en los siguientes puntos:

1. Composición de los distintos niveles a efectos de dietas.

El nivel I está integrado por:

- Directivos A y B.
- Técnicos de grado superior o con consideración incluidos en los niveles 16, 17, 18 y 19 del Convenio Colectivo del Personal de Tierra
- Delegados.
- Subdelegados.
- Asesores de Área.
- Mandos superiores no afectos al Régimen Complementario para Puestos de Especial Cualificación.
- Pilotos*.

El nivel II está integrado por:

- Jefes de Campo.
- Jefes de Venta.
- Administradores.
- Asesores de Personal.
- Jefes de Mantenimiento.
- Jefes de Parque
- Personal adscrito al Régimen Complementario para Puestos de Especial Cualificación.
- Niveles 12 al 15 del Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

Mandos superiores afectos al Régimen Complementario para Puestos de Especial Cualificación.

El nivel III está integrado por:

- Niveles 10 y 11 del Convenio Colectivo del Personal de Tierra.
- Auxiliares de a bordo*.

El nivel IV está integrado por:

- Niveles 7 a 9 del Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

El nivel V está integrado por:

- Niveles 1 a 6 del Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

2. Importe de las dietas nacionales según niveles.

Niveles de dieta	Importe en pesetas
I	1.000
II	800
III	725
IV	625
V	500

3. Cuadro de dietas extranjero para distintos países: Los cuatro niveles señalados en el citado cuadro por el Reglamento General de Dietas se desglosan de la siguiente forma:

- a) Se crea un nivel V, al que corresponderán las cuantías señaladas para el nivel IV.
- b) Al nivel IV le corresponderá la media aritmética de los niveles IV y III antiguos.
- c) A los niveles III, II y I les corresponderán las cuantías señaladas en el Reglamento.

* Exclusivamente para casos de desplazamiento realizados en comisión de servicio que suponga el desempeño de funciones que no sean las típicas de su cometido como miembro de la tripulación.

Si, como consecuencia de las modificaciones originadas por la nueva clasificación profesional, ciertas categorías han podido quedar en nivel inferior al que anteriormente les correspondía en el Reglamento General de Dietas, mantendrán, no obstante y en el mismo nivel, las cantidades que de otra forma les hubieran correspondido.

Las cuantías de las dietas extranjeras serán revisadas, una vez recibidos los índices de la ONU para el segundo semestre de 1969 y actualizadas a tenor de los mismos a partir de 1 de enero de 1970.

Art. 200. Dado el concepto de compensación de un gasto efectuado que tiene la dieta, en ningún caso las cantidades que correspondan tendrán efecto retroactivo.

Las modificaciones que se introduzcan en el Reglamento General de Dietas tendrán aplicación a partir de 1 de enero de 1970.

Art. 201. El artículo 20 del Reglamento queda redactado de la siguiente forma:

La Compañía proveerá al personal en comisión de servicio de los correspondientes billetes de avión para realizar sus desplazamientos. Cuando por circunstancias especiales el trabajador no pudiera realizar el viaje en avión, la Compañía facilitará el medio de transporte oportuno de acuerdo con los niveles que figuran en el anexo correspondiente y de acuerdo con el baremo siguiente:

Niveles	Ferrocarril	Barco
I y II	Coche-cama	1.ª clase
III, IV y V	1.ª clase	1.ª clase

Art. 202. El Plus de Jefatura establecido reglamentariamente y que quedó sustituido en el artículo 121 del II Convenio Colectivo por la participación e incentivo de integración se rige por el Régimen Complementario para Puestos de Trabajo de Especial Cualificación, cuyo Reglamento figura como anexo al final del presente Convenio, en el cual no se ha efectuado modificación económica alguna que altere su cuantía.

Art. 203. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos y tóxicos percibirá un plus, consistente en el 18 y 20 por 100, respectivamente, de cada salario base de la categoría correspondiente.

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

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

CAPITULO XI

Vacaciones, permisos, excedencias y ceses

SECCIÓN I.—VACACIONES

Art. 204. Se mantiene el período de vacaciones anuales en treinta días naturales de duración para todo el personal sujeto al presente Convenio, según resultado de la aplicación de los criterios aprobados en el anterior Convenio Colectivo.

Art. 205. Anualmente, y a lo largo del mes de noviembre, cada Director, Delegado o Jefe de Servicio Autónomo solicitará del personal a sus órdenes que manifieste, según su caso individual, las fechas elegidas para el disfrute de sus vacaciones anuales.

Art. 206. En función de las necesidades del servicio, cada Director, Delegado o Jefe de Servicio Autónomo dividirá hasta en cuatro grupos al personal de su plantilla, estableciendo, por sorteo, el orden en que cada uno de ellos disfrutará las vacaciones el primer año, rotando los años siguientes por el turno en que han quedado establecidos los grupos.

Para la configuración de los mismos tendrá preferencia para elegir el período de mayor duración el más antiguo de la Empresa; en igualdad, el personal de mayor categoría, y sucesivamente, el más antiguo en el puesto de trabajo.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de cualquier otro sistema que pueda ser aplicado de común acuerdo entre empleados y Dirección.

Art. 207. El personal podrá voluntariamente fraccionar sus vacaciones en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días. Además de dicho período, el trabajador podrá reservarse un número de hasta cuatro días sin programación previa para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal.

En estos casos, el fraccionamiento, la preferencia para elegir las fechas de vacaciones, sólo tendrá aplicación para el período de mayor duración, fijándose para los restantes días de mutuo acuerdo entre trabajadores y Dirección y siempre que no resulte perjuicio para un tercero.

Art. 208. El personal que no preste sus servicios durante todo el año 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 servicios.

Art. 268. Si el empleado durante el disfrute de las vacaciones sufre 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 disfrutaran cuando las necesidades del servicio lo permitan. La Compañía, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar por los medios que considere más adecuados la veracidad de la enfermedad del empleado y su calificación.

Disposición transitoria novena

Ambas partes estiman que en la actualidad no existen razones que exijan un régimen diferente de vacaciones dentro del territorio en que es de aplicación este Convenio Colectivo; sin embargo, por excepción, los empleados que al amparo de un régimen que les permitía acumular el disfrute de las vacaciones cada dos años y tuviera deudas pendientes, podrá disfrutarlas hasta agotar las mismas durante 1970.

SECCIÓN II.—FERIAS O LICENCIAS

Art. 210. La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medie las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Dos días laborales

a) Enfermedad grave fulminante, entiendo de cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político abuelos y nietos.

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

b) Anunciamento de esposa.

2.º Diez días naturales interrumpidos para contraer matrimonio.

3.º Un día laboral por razón de boda de hijos y hermanas, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

Art. 211. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato reservándose la Compañía el derecho de exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 212. El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo, siempre que medie las causas justificadas a juicio de la Dirección de Personal, quien resolverá sobre esas peticiones y su duración.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, el personal podrá solicitar una licencia sin sueldo de hasta siete días de duración, sin expresión de causa, que podrá ser concedida por el Jefe de la Unidad Orgánica correspondiente.

La concesión de licencia sin sueldo estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización total del disfrute del periodo anual de vacaciones, no pudiendo unirse la licencia a dicho periodo.

SECCIÓN III.—EXCEDENCIAS

Art. 213. Podrán solicitar excedencia sin derecho a retribución alguna los trabajadores de plantilla que lleven un tiempo mínimo de dos años consecutivos al servicio de la Empresa, no pudiendo solicitar nueva excedencia hasta transcurridos dos años, al menos, a contar del término de la anterior. No se computará este periodo de carencia para el personal que al regreso de la excedencia manifieste su deseo de prórroga y se halle cubierto el tope señalado en el artículo 215.

Art. 214. La petición deberá ser formulada inexcusablemente por escrito y podrá ser solicitada por un periodo de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. La excedencia podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado, siempre que persistan las causas originarias o derivadas que motivaron su concesión y no exista ninguna petición pendiente de atender.

No se computará el tiempo de duración de la excedencia a ningún efecto laboral, salvo la excedencia para el desempeño de cargo público que operará a efectos de antigüedad.

Art. 215. La petición de excedencia se despachará en el plazo de un mes, y de forma favorable, siempre que los motivos sean debidamente justificados, haciendo constar el tiempo en que condenará a sufrir efectos.

La Empresa no tendrá obligación de conceder excedencias en número superior al 5 por 100 de cada categoría profesional y especialidad.

Art. 216. La concesión de excedencias al personal que habiendo sido llamado en oficinas altamente cualificadas que hayan supuesto un gran coste para la Empresa, estará subordinada al transcurso del tiempo suficiente para compensar a

aquella del desembolso efectuado, salvo que el trabajador haya manifestado expresamente su disconformidad a tal formación.

Art. 217. El empleado podrá solicitar el reintegro 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 familia ocupacional, y en caso de no existir vacante dentro de esta podrá ocupar hasta que se produzca otra de categoría inferior, conservándose únicamente las condiciones y salario de su categoría real.

Si el empleado no solicitara su reintegro dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo en otra Compañía aérea, Agencia de Viajes o, en general, actividades competitivas para alicencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Art. 218. De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

1.º Continuar su trabajo en la Empresa.

2.º Rescindir su contrato con percibo de una dote, consistente en una mensualidad del sueldo base de su categoría por un año de servicio, hasta el máximo de seis.

3.º Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco. El reintegro 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 reintegrarse en categoría superior o inferior a la indicada.

Art. 219. No obstante lo dispuesto en el número 3.º del artículo anterior, el personal femenino con dos años de servicio a la Compañía podrá optar entre lo dispuesto en dicho párrafo o solicitar excedencia por tiempo ilimitado, pudiendo en este último caso solicitar el reintegro siempre que pase a ser cabeza de familia y reúna las condiciones psicofísicas del puesto de trabajo a desempeñar.

SECCIÓN IV.—CESAS

Art. 220. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación: Niveles 1 al 5, siete días; restantes niveles, un mes, 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 correspondería. Tiempo de vacaciones no disfrutado y aquellas gratificaciones variables que puedan reservarse a la Empresa de los desembolsos económicos que en materia de formación hubiese realizado con el personal cesante.

Art. 221. El trabajador que habiendo abandonado la Compañía voluntariamente solicitase de nuevo su ingreso en ella, podrá ser discrecionalmente readmitido.

En esta hipótesis pasará a pertenecer a la plantilla de la Compañía con la misma categoría que tenía en el momento de abandonarla; sin embargo, su antigüedad será la del día del reintegro.

Este beneficio no se concederá en ningún caso a los trabajadores que soliciten la baja voluntaria con posterioridad inmediata a la inculcación de un expediente disciplinario por falta muy grave.

CAPITULO XII

Transporte de personal

Art. 222. En todos aquellos casos en que el personal deba ser transportado por la Compañía hasta zonas de trabajo situadas fuera del casco urbano, no existirá distinción alguna en el interior de los vehículos en base a la pertenencia a determinado grupo laboral o categoría.

Art. 223. En todo caso, y a efectos de lo dispuesto en las Ordenes de 18 de febrero y 4 de junio de 1959 sobre plus de distancia y tiempo de transporte, se considerará que éste empieza a computarse al transponer los límites del casco urbano.

Art. 224. Se crea una Comisión de Transportes presidida por un representante de la Dirección y compuesta por representantes de los Centros de trabajo afectados y del Jurado único de Empresa en composición paritaria, que regulará los siguientes extremos:

a) Normas de utilización de vehículos.

b) Itinerarios, puntos de partida, paradas intermedias, así como los horarios de recogida y llegada a los Centros de trabajo de los vehículos, teniendo en cuenta que la llegada debe estar prevista ocho minutos antes del comienzo de la jornada y la salida doce minutos después de la misma.

c) Estudio de procedimientos de transporte del personal que realice turnos de trabajo en horas en que no existan medios públicos colectivos urbanos de desplazamiento. En estos casos, el servicio se establecerá de manera que el trabajador no tenga que recorrer entre su domicilio y el punto de parada una distancia superior a un kilómetro entendiéndose siempre que su domicilio se encuentra dentro del casco urbano.

d) Estudiará, asimismo, aquellos casos del apartado anterior en los que no pudiendo la Compañía aproximarse a su domicilio, según arriba se especifica, le sea abonado el importe del viaje al mismo, procurando que estos desplazamientos se hagan en grupos en función de la zona donde habite.

e) Por último, estudiará y propondrá a la Dirección cualquier sugerencia, tanto del personal como de los Centros afectados por los transportes en los que se solicite medios no regulados en este capítulo, así como las peticiones de uso de vehículos particulares, tanto por lo que se refiere a los posibles accidentes «in itinere» como posibles indemnizaciones por tal empleo.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 225. La comunidad laboral de «Iberia», identificada en las repercusiones que tanto en los aspectos éticos y sociales como en los funcionales y económicos tiene la Seguridad e Higiene en el Trabajo, asumirá como obligación responsable en todos sus niveles el actuar de forma eficaz a tenor de los siguientes principios:

1. Formación necesaria a todo el personal y especialmente en las materias que sirvan de fundamento para cumplir satisfactoriamente otra de las funciones del mando: velar por la seguridad del personal a sus órdenes, exigiendo a todos los miembros de la colectividad las responsabilidades a que haya lugar.

2. La formación se acentuará sobre el carácter preventivo, utilizando los medios que existen a su alcance en cada momento y requiriendo los asesoramientos de los Organos oficiales, tales como Instituto de Medicina y Seguridad e Higiene en el Trabajo, Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene en el Trabajo, etcétera, a fin de determinar los puntos en que es conveniente intensificarla.

3. Estudio de los sistemas de estímulo a la prevención que con independencia de la formación puedan y deban ser utilizados, a fin de conseguir una reducción en los índices de gravedad y frecuencia de accidentes.

4. El servicio de Seguridad, para mejor cumplimiento de sus misiones, deberá depender inmediata y directamente de la Dirección Gerencia, manteniendo íntimo y permanente contacto con los Organos de representación de los trabajadores y especialmente el Organo de Participación que por este Convenio se crea, el cual conocerá mensualmente los índices aludidos en el número anterior y del resultado de los expedientes que surgirán como consecuencia de accidentes graves o que previsiblemente pudieran originar tal calificación.

5. Elaboración de un plan general de prevención en el que se detallarán las normas de Seguridad, que serán de obligatorio cumplimiento para todos los empleados.

Art. 226. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número dos del artículo anterior, por los organismos señalados en el mismo se llevará a cabo una revisión de los puestos de trabajo existentes en los Centros de trabajo, a fin de determinar los que sean tóxicos o peligrosos, con objeto de dar el más exacto cumplimiento a lo señalado en los artículos 183 y 203 del capítulo X.

CAPITULO XIV

Obras sociales

SECCIÓN I.—PRINCIPIOS GENERALES

Art. 227. Informadas por el principio de solidaridad, las obras sociales se extenderán tanto a la creación de prestaciones que contribuyan a remediar las necesidades como al establecimiento de medios que tiendan al mayor bienestar de los trabajadores.

Art. 228. Las obras sociales deberán ser planificadas y estar presupuestadas por el Organo de Participación de la Compañía para un período de tiempo mínimo de diez años, para lo que se arbitrarán los medios que permitan la realización efectiva de las mismas.

Art. 229. El régimen de financiación de las obras sociales será el de reparto entre Empresa y empleados.

La proporción en la aportación será del 50 por 100 por cada parte, a partir del montante que las obras sociales representan en 1 de enero de 1969.

Se exceptúa de lo señalado en los párrafos anteriores el Concerto Colectivo de Indemnización por Fallecimiento e Invalidez absoluta, establecido como consecuencia del segundo Convenio Colectivo con la Mutualidad Laboral correspondiente, al amparo de la autorización concedida en su momento al efecto por el Ministerio de Trabajo. En tal Concerto se mantendrá la proporción de 2/5 y 3/5 a cargo del personal y Empresa, respectivamente.

Por lo que respecta a préstamos por viviendas en las cuantías existentes en 1 de enero de 1969, serán a cargo únicamente de la Empresa.

Art. 230. Las cuantías mínimas anuales serán fijadas por el Organo de Participación, pudiendo ser revisadas por éste y siendo regularizadas por años vencidos.

Art. 231. Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, las cuotas de los empleados se fijan en función de los niveles del mismo y en la proporción existente, en tanto por uno, entre los niveles primero y último, tomando como base el nivel uno e igualándolo a cien pesetas.

Transcurrido el período señalado en el párrafo anterior, el Organo de Participación podrá modificar las cuantías que se deriven de las cuotas, a tenor de las necesidades de financiación de este capítulo.

Art. 232. A través del Organo de Participación se fomentarán los sistemas de cooperación, con el fin de que el personal constituya este tipo de asociación y obtenga los beneficios derivados del mismo.

Art. 233. En principio todo lo señalado en este capítulo afecta al personal incluido en el artículo 5.º del presente Convenio Colectivo, salvo para el personal de vuelo que haya pasado o pase en el futuro a prestar sus servicios en tierra.

Toda petición de extensión de sus acuerdos a este último o a otro personal será objeto de estudio y decisión posterior por el Organo de Participación.

SECCIÓN II.—REALIZACIONES SOCIALES

Art. 234. Los criterios aplicados hasta la entrada en vigor de este capítulo para las obras sociales serán revisados a tenor de los principios establecidos en los artículos anteriores en forma genérica y específicamente de la forma siguiente:

Viviendas.—La cuantía de los préstamos actualmente existente se elevará hasta cien mil pesetas, a medida de las disposiciones del fondo y necesidades del empleado para el personal de plantilla con dos años de antigüedad en la Compañía, subsistiendo los préstamos de cincuenta mil pesetas para los que no cumplan este requisito.

Los préstamos que excedan de las cuantías existentes en 1 de enero de 1969 serán financiados en la forma señalada en el párrafo 2.º del artículo 229.

El Organo de Participación podrá conceder, con carácter complementario a los otorgados por la Empresa, otros préstamos en cuantía superior a tenor de las circunstancias extremas concurrentes en cada posible supuesto.

Enfermedad.—Se mantendrá el régimen establecido actualmente.

Se revisarán las actuales necesidades médico-sanitarias, a fin de tomar las medidas precisas para la mejor prestación de las mismas.

Concierto Colectivo de Indemnización por Fallecimiento e Invalidez absoluta.—Se actualizarán las indemnizaciones del Concerto Colectivo a tenor del incremento anual resultante en las retribuciones como consecuencia de la aplicación de este Convenio, hasta el número de centenares de miles de pesetas que más se aproximen al montante de setenta mensualidades de ingresos fijos de cada categoría.

Los trabajadores que tengan dos hijos incluidos en el Plus Familiar o mayores incapacitados para el trabajo, se adscribirán a la indemnización por valor de 100.000 pesetas más a la que les corresponda por categoría, y los que tengan cuatro o más a la de 200.000 pesetas más.

A partir de los sesenta y cinco años de edad, la cuantía de la indemnización correspondiente en virtud del Concerto Colectivo de Indemnización por Fallecimiento e Invalidez absoluta se reducirá automáticamente al 50 por 100 y en cada uno de los años posteriores se efectuará una reducción del 10 por 100 de la cuantía a percibir a los sesenta y cinco años, hasta su total extinción al cumplir los setenta años, edad señalada como límite de actividad laboral, manteniéndose, sin embargo, las cuotas en la cuantía correspondiente a la indemnización primitiva.

Hasta que finalice la actuación de los Comités de Clasificación prevista en la sección VII del capítulo III de este Convenio, se incrementarán las indemnizaciones y las cuotas en un 15 por 100 sobre las existentes al comienzo de su vigencia, quedando en suspenso la aplicación de los tres párrafos anteriores, hasta una fecha no posterior en cualquier caso al 1 de julio de 1970. No obstante, si como consecuencia de esta medida provisional se hubiese causado indemnización por valor menor después de la firma del presente Convenio a la que corresponda con arreglo a los citados párrafos, se completará con cargo al fondo de financiación de obras sociales.

Sistemas comerciales.—Se fomentarán los concertos con establecimientos comerciales que faciliten mayores ventajas en orden a la reducción de precios a los trabajadores, complementando de esta forma la acción llevada a cabo por los economatos en este punto.

Asimismo, se incentivarán los sistemas de cooperación en cada una de las modalidades del mismo.

Obras culturales deportivas y recreativas.—Las obras sociales, culturales, deportivas y recreativas serán abordadas mediante la aplicación de los mismos principios de participación y solidaridad que han sido establecidos anteriormente.

Préstamos y ayudas a fondo perdido.—Se constituirán los fondos necesarios para ayuda a hijos disminuidos, situaciones adversas, campañas de Navidad, becas para estudios y todos aquellos supuestos de características análogas a los anteriores.

Art. 235. Corresponiendo la fijación de la política y objetivos de este capítulo al Órgano de Participación, éste será el que determinará los órganos gestores y los componentes de los mismos, a fin de que hagan posible el logro de los objetivos en cada una de las actividades señaladas.

Art. 236. Para las obras sociales que supongan la necesidad de inversión y constitución de patrimonio, el Órgano de Participación arbitrará la fórmula más idónea dentro de las jurídicas legales existentes para asumir con personalidad propia la propiedad de tal patrimonio, no más tarde de 1 de abril de 1970.

CAPITULO XV

Cese en la actividad laboral

Art. 237. Ambas partes acuerdan considerar como edad normal para el cese en la actividad laboral la de sesenta y cinco años.

Sin embargo, con carácter voluntario, los trabajadores podrán jubilarse antes o después de dicha edad, siendo necesario en el primero de los casos la concurrencia de causa justificada a juicio del Órgano de Participación, que recibirá previamente los informes que considere necesarios, entre ellos los relativos a la incapacidad física o psíquica de los trabajadores.

Art. 238. No obstante lo anterior, ambas partes convienen en que la edad límite para la prestación de actividad laboral será la de sesenta años.

CAPITULO XVI

Traslados

SECCIÓN I.—CONCEPTOS GENERALES

Art. 239. Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia del trabajador. No se considerará cambio de residencia el traslado a un puesto de trabajo de aeropuerto a ciudad o viceversa.

Art. 240. Traslado voluntario es aquel que se produce como consecuencia de una petición del trabajador y es autorizado por la Empresa al cumplir ciertas condiciones.

Art. 241. Se considera traslado forzoso aquel en que la Empresa por necesidades del servicio designa la persona que ha de cubrir un puesto de trabajo, siempre que no exista personal voluntario que reúna las condiciones del mismo.

Art. 242. Se denominan traslados convencionales aquellos que se producen por mutuo acuerdo entre el empleado y la Compañía, siempre que en su conjunto las condiciones pactadas no sean inferiores a las que correspondan por traslado voluntario.

Art. 243. Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos empleados de plantilla pertenecientes a la misma familia ocupacional y especialidad destinados en diferentes localidades, siempre que uno y otro ostenten categoría laboral adecuada para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

SECCIÓN II.—TRASLADOS VOLUNTARIOS

Art. 244. Pueden solicitar el traslado aquellos trabajadores de plantilla que, perteneciendo a la familia ocupacional y especialidad del puesto a que aspiran, ostentan la categoría necesaria para desempeñar el mismo. Igualmente podrá solicitar el traslado el personal que por su categoría aún no está encuadrado definitivamente en una familia y especialidad.

También podrán solicitar traslado con carácter subsidiario aquellos que aun no teniendo la categoría necesaria y/o no estando encuadrados en la misma familia ocupacional y especialidad hayan seguido con aprovechamiento los cursos o pruebas adecuados al puesto de trabajo a cubrir.

En principio podrán cursarse peticiones genéricas de traslado, aun cuando no exista vacante en dicho momento. En ningún caso la fecha de la solicitud implicará prioridad en la concesión del mismo.

Art. 245. Como norma general no se concederán los traslados solicitados por el personal para ocupar puestos de trabajo que exijan condiciones, categoría y conocimientos específicos sensiblemente inferiores a los que reúna el solicitante.

La gran especialización adquirida por el trabajador por la realización de cursos especiales o de entrenamiento que hayan supuesto para la Compañía un elevado desembolso podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo determinado el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos.

En la convocatoria de cursos especiales o de entrenamiento se hará constar expresamente el tiempo durante el cual no podrá solicitar el trabajador nuevo traslado. Si la asistencia a estos cursos fuera forzosa, se convendrá por ambas partes el período de duración de este impedimento.

Art. 246. La petición de traslado se efectuará por vía jerárquica hasta la Dirección competente.

Los Jefes del solicitante indicaran en el informe que preceptivamente han de cursar a su superior inmediato cuantos datos sean necesarios y las observaciones que considere oportunas.

La información de la petición en la vía jerárquica no podrá dilatarse por más de diez días.

El solicitante que no recibiese por escrito el acuse de recibo de su petición dentro de los diez días siguientes a la presentación podrá acudir directamente a la Dirección de Personal.

Art. 247. Solicitando un nuevo traslado, la Compañía estudiará la posibilidad de concederlo en el transcurso de los dos años siguientes a la petición, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurren en el mismo.

Art. 248. Si fueran varios los solicitantes, se procederá por la Dirección de Personal a realizar una selección entre los mismos, para lo que tendrá en cuenta, entre otros y sin orden de prioridad, los siguientes extremos:

- Estar en situación de traslado forzoso o considerarse necesario el traslado por el Servicio Médico.
- Demostrar suficientemente la existencia de graves problemas familiares que exijan o aconsejen el traslado.
- El grado de competencia, formación profesional e idoneidad técnica de los aspirantes, así como la adecuación de la categoría al puesto de trabajo a desempeñar y que pretenda cubrir por traslado.
- La realización de estudios de Grado Medio o Superior o asimilado de interés para la Compañía.
- La mayor antigüedad en el puesto.
- La mayor antigüedad en la Compañía.

Art. 249. De acuerdo con lo señalado en el artículo anterior, la Dirección de Personal designará la persona que haya de ocupar la vacante.

Si en algún caso, de manera totalmente injustificada, renunciase el trabajador al traslado que voluntariamente hubiese solicitado y le hubiese sido concedido, la Compañía podrá resolver que se lleve a cabo el traslado forzosamente, pero con los efectos y circunstancias del voluntario, según se determina en este capítulo, o inhabilitar al trabajador para pedir otro traslado durante tres años.

Art. 250. Todo traslado voluntario que en el futuro se produzca se considerará a prueba durante un período que en ningún caso excederá de dos meses.

Durante este período de prueba el trabajador podrá trasladar, a cargo de la Compañía, a sus familiares al lugar de nuevo destino.

El Jefe inmediato expedirá no antes del primer mes de prueba y desde luego ocho días antes de transcurrido el plazo máximo más arriba fijado, un informe sobre la actuación del empleado trasladado, recomendando la confirmación del traslado a su vuelta al lugar de origen.

El trabajador percibirá las dietas correspondientes a los primeros quince días y 5.000 pesetas más al mes, sin que pueda rebasar el período señalado el párrafo primero.

Art. 251. La Compañía facilitará los pasajes en el medio de transporte que considere adecuado, preferentemente en avión y al nuevo punto de destino del empleado, a los familiares que convivan con él a su cargo.

Cuando por especiales circunstancias tanto el trabajador como sus familiares estuviesen imposibilitados de realizar viaje en avión, la Compañía concederá los billetes de ferrocarril o barco en la categoría que se corresponda con el nivel de dieta que el trabajador tenga asignada en el Reglamento General de Dietas.

SECCIÓN III.—TRASLADOS FORZOSOS

Art. 252. Cuando por necesidades del servicio fuese necesario trasladar a un trabajador y no fuese posible hacerlo de forma voluntaria, la Compañía hará, con carácter forzoso, la designación correspondiente.

También se considerará forzoso el traslado que se produzca por estimarse necesaria una reducción de plantilla de alguna Unidad.

Art. 253. La designación se hará por la Dirección de Personal entre aquellas personas que reúnan la especialidad, requisitos, conocimientos y competencia necesarios para ocupar el puesto, teniendo en cuenta tanto la idoneidad del trabajador como los problemas familiares y de salud del mismo. Asimismo se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría y en la Compañía, designándose en igualdad de condiciones al más moderno.

Art. 254. El trabajador que siendo designado para ocupar una vacante forzosamente estuviese en desacuerdo con tal decisión, presentará recurso en el plazo de cinco días ante la Dirección Gerencia, contados a partir del momento en que de forma oficial se le comunicase la orden de traslado.

La Dirección Gerencia resolverá el recurso de forma discrecional y definitiva en el plazo de diez días, una vez oída la Comisión Permanente del Jurado de Empresa.

Art. 255. Una vez designado el trabajador que ha de ocupar la vacante, deberá realizar su traslado y efectuar su incorporación dentro del plazo máximo que se fija en el artículo 279.

Art. 256. La Compañía deberá facilitar los pasajes necesarios en el medio de transporte que estime oportuno, preferentemente en avión para el desplazamiento del trabajador y de los familiares que con él conviven a sus expensas hasta el lugar del nuevo destino.

A efectos de traslado de la familia, deberán tenerse en cuenta las normas señaladas en el párrafo final del artículo 251.

Art. 257. La Compañía sufragará además los gastos del traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino.

Si el trabajador prefiriera no trasladar su mobiliario al punto de nuevo destino, podrá solicitar de la Compañía el percibo de una cantidad substitutiva, que será fijada por acuerdo entre el trabajador y la Compañía.

Art. 258. El trabajador trasladado forzosamente recibirá en las primeras pagas que cobre en el lugar de nuevo destino un plus de acomodación, consistente en el 60 por 100 de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga, un 40 por 100 en la segunda y un 20 por 100 en la tercera.

Art. 259. La Compañía colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a su categoría profesional y social.

Cuando el alquiler de la misma exceda del 20 por 100 de los ingresos fijos totales del trabajador y éste fuere casado o viudo con hijos, la Compañía abonará el total de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 75 por 100 de dicha diferencia el segundo, desapareciendo esta ayuda al comienzo del tercer año.

Si el trabajador fuera soltero o viudo sin hijos, la Compañía le abonará el 50 por 100 del exceso durante el primer año.

Si el traslado se produjese a país extranjero, el trabajador elegirá, bajo la supervisión de la Compañía, una vivienda adecuada a su categoría profesional, siempre que no le sea facilitada ésta por la misma.

Cuando el alquiler de la vivienda excediese del 20 por 100 del sueldo fijo mensual del trabajador, la Compañía satisfará el 80 por 100 del exceso y aquél el 20 por 100, cuando fuese casado o viudo con hijos.

En el supuesto de que fuere soltero o viudo sin hijos, el exceso sobre el 20 por 100 del sueldo se satisfará por mitades por la Compañía y el trabajador.

Art. 260. El empleado trasladado forzoso percibirá durante dos meses las dietas que correspondan en el lugar de nuevo destino, si antes no hubiese resuelto su problema de vivienda.

Art. 261. Con el fin de estimular a los trabajadores forzosamente trasladados a una más rápida incorporación a sus nuevos destinos, se abonará al trabajador, aparte de las dietas establecidas por el artículo anterior, una más cada día de servicio efectivamente prestado en el nuevo lugar de destino, dentro de los plazos fijados para su incorporación.

Art. 262. El empleado trasladado forzoso podrá solicitar nuevo traslado desde la toma de posesión.

Si se solicitase el traslado, la Compañía estudiará con todo interés la posibilidad de concederlo.

Pasados dos años desde la toma de posesión en el destino forzoso, la Compañía concederá prioridad absoluta a las peticiones de traslados de este personal para cubrir las vacantes adecuadas a su categoría y condiciones.

Art. 263. El empleado que ocupe un puesto por traslado forzoso no podrá ser nuevamente trasladado de aquél a otro puesto contra su voluntad, a no ser en casos de fuerza mayor y por el período de tiempo más limitado posible.

No podrá trasladarse al trabajador contra su voluntad durante los cinco años siguientes al día en que obtuvo traslado no forzoso, excepto en casos de fuerza mayor.

Art. 264. Solamente podrá procederse al traslado forzoso del personal que ostente cargo o representación sindical, en la forma y con los límites que se especifican en las disposiciones vigentes en la materia.

SECCIÓN IV.—TRASLADOS TEMPORALES O COMISIONES

Art. 265. La Compañía, bien con motivo de reforzar temporalmente la plantilla de alguna Unidad, bien para realizar sustituciones por imperativo de un trabajo que el servicio imponga o bien por causas varias, podrá ordenar el desplazamiento por tiempo inferior a un mes fuera de su residencia habitual de cualquier trabajador, dándose con ello motivo a una comisión de servicio.

La Compañía designará libremente a las personas que hayan de desplazarse en comisión de servicio.

Art. 266. El trabajador en Comisión de Servicio tendrá derecho al pasaje gratuito en avión o, de no existir servicio aéreo, en el medio de locomoción más idóneo hasta su destino temporal y a la percepción de las dietas que correspon-

dan a su categoría durante los días que durase la comisión de servicio.

Art. 267. En el caso de que bien por necesidades del servicio, bien para cursos, entrenamiento o casos análogos, fuese necesario desplazar a alguno o algunos trabajadores fuera de su residencia habitual por tiempo superior a un mes e inferior a siete, deberá concederse al destacado una dieta completa por día durante el primer mes y una cantidad diaria equivalente al 85 por 100 de dicha dieta por cada uno de los restantes días del período de destacamento.

Asimismo, si no fuese totalmente imposible, se procurará concederle un breve permiso de cuarenta y ocho horas por cada dos meses transcurridos de estancia y con el límite de doce licencias, a fin de visitar a la familia, siendo de cuenta de la Compañía los pasajes sin reserva de este viaje.

En dicho permiso de cuarenta y ocho horas no está incluido el tiempo empleado en el viaje al lugar de origen y regreso. La duración de dicho viaje deberá ser determinada por la Compañía una vez analizados los datos necesarios, como distancia, medios de locomoción, etc.

En los refuerzos de Delegación por temporada, el destacado podrá optar por la utilización de los permisos a que aluden los párrafos anteriores o por solicitar de la Compañía, pasados los tres primeros meses del destacamento, que se traslade a su familia en el medio de transporte que aquélla considere adecuado al punto donde presta sus servicios.

Art. 268. Como compensación al trabajador del alejamiento de su familia por destacamento 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.

Art. 269. El cambio de residencia como consecuencia del pase de un grupo o familia ocupacional a otra dentro de la Compañía, así como el motivado por la realización de estudios de Grado Medio o Superior, siempre que haya sido solicitado por el empleado y aceptado por la Empresa, supone siempre un traslado voluntario, por cuyas normas debe regirse en todo caso, con excepción de lo dispuesto en el párrafo último del artículo 250, que no será de aplicación.

Art. 270. Los casos de traslado decididos por la Compañía de personas de capacidad laboral disminuida o por prescripción de los Servicios Médicos de «alberia» se consideran como traslados forzosos, y los Servicios Médicos indicarán en su informe qué trabajos les están prohibidos y cuáles permitidos, para facilitar a la Dirección de Personal su mejor acoplamiento.

Subsección 1.—Traslados por prescripción médica

Art. 271. Los Servicios Médicos de la Compañía, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones, bien por consecuencia de la revisión periódica del personal, bien como resultado de una petición del Jefe del Servicio o del trabajador relativa al interesado o familiares que de él dependan, podrán estimar necesario un traslado de localidad o actividad, dando la Empresa preferencia a estos casos para cubrir las vacantes que se produzcan para las que el trabajador reúna condiciones y requisitos.

Este traslado, por prescripción médica, se considerará convencional y se regirá por sus normas.

Art. 272. En aquellos casos en los que no sea imprescindible, sino conveniente el traslado por razones médicas, el Servicio Médico juzgará sobre la mayor o menor urgencia del mismo; dándose por la Compañía mayor o menor preferencia para el traslado, en función del informe médico.

Art. 273. La Dirección Gerencia, convenientemente asesorada y a tenor de lo dispuesto en el artículo anterior, decidirá en definitiva si se han de aplicar las reglas del traslado voluntario o las del convencional.

SECCIÓN V.—PERMUTAS

Art. 274. Podrán solicitar permuta de destino aquellos empleados de plantilla que, como indica el artículo 243, pertenezcan al mismo grupo o familia ocupacional y especialidad, teniendo, por otro lado, la categoría necesaria para ocupar recíprocamente los puestos de trabajo.

Las solicitudes de permuta llevarán idéntica tramitación a la indicada para las peticiones de traslado voluntario y se exigirán idénticos requisitos que los fijados para éstas, rigiéndose en todo por sus normas, con excepción de lo dispuesto en el párrafo último del artículo 250, que no será de aplicación.

Art. 275. La Dirección, considerando las razones aducidas por los peticionarios, solicitará los oportunos asesoramientos y resolverá, discrecionalmente, si procede autorizar la permuta por no originarse perjuicios al servicio o a un tercero.

Art. 276. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores se entiende sin menoscabo de los señalados en el artículo 143.

SECCIÓN VI.—DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Art. 277. Recibidas las solicitudes genéricas de traslado, se acusará recibo de las mismas inmediatamente, señalándose en el mismo la fecha de caducidad, siendo necesario, en consecuencia, renovarlas para que sigan teniendo efecto.

Art. 278. Si en la solicitud enviada se pidiese un único punto de destino y posteriormente se hiciese pública la existencia de otras vacantes no solicitadas pero que interesan al trabajador, deberá éste enviar nueva solicitud para optar a ellas, con los mismos requisitos de la primera.

Art. 279. El plazo de incorporación al nuevo destino en los casos comprendidos en este capítulo, a excepción de la Comisión de servicio o destacamento, no podrá rebasarse de:

- Ocho días entre puntos del territorio nacional.
- Doce días entre puntos del resto del mundo.

Los plazos indicados comenzarán a contarse desde la fecha en que el trasladado cause baja en su anterior destino, que debe producirse no más tarde de quince días después de la notificación del traslado.

CAPÍTULO XVII

Billetes gratuitos

Art. 280. Se consolidan las concesiones de billetes gratuitos establecidos en el artículo 37 del primer Convenio Colectivo del Personal de Tierra y en el Reglamento sobre esta materia aprobado por la Dirección Gerencia con fecha 24 de octubre de 1963, por el que se amplían los plazos de utilización de todos los meses del año con billete gratuito, sin reserva de plaza, con la única excepción de los meses de julio y agosto para todas las líneas de abono exclusivo de los gastos de seguros e impuestos.

Abonando el 50 por 100 del importe del billete más los seguros e impuestos se podrá viajar en cualquier época del año.

Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores son extendidos a los familiares de primer grado que dependan económicamente del trabajador y habiten con él.

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 desean hacerlo sean sus beneficiarios.

Los trabajadores jubilados y las viudas y huérfanos menores de dieciocho años, solteros mientras consten y figuren como pensionistas de la Mutualidad Laboral de Iberia, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes gratuitos o con el abono del 50 por 100 de su importe.

En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos, al trabajador soltero se le concederá un billete gratuito de ida y vuelta con reserva de plaza al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes gratuitos con reserva de plaza para él y su esposa.

Art. 281. Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, darán derecho al trabajador a realizar a su voluntad uno o dos viajes por un total entre los dos de cuatro trayectos, pudiendo tocarse en el lugar de origen, siempre que entre la iniciación del primer viaje y la finalización del segundo no transcurra un lapso de tiempo superior a treinta y dos días.

Art. 282. Se garantiza el regreso del viaje mediante reserva de plaza si con billete 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 llegarlo.

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

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

En caso de exceder los solicitantes de este 5 por 100, se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su embarque sucesivo por 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.

Art. 283. La Dirección Gerencia tomara medidas disciplinarias ejemplares contra todas las irregularidades que se cometan en materia de billetes gratuitos, tanto si se cometen por el usuario del billete como de algún otro trabajador que le secunde, sancionándose en todos los casos con la percepción total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por tiempo fijo o ilimitado para la concesión de otros billetes gratuitos o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

Art. 284. Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete gratuito con reserva

de plaza para el trabajador con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge, salvo en los vuelos transatlánticos.

Art. 285. Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red de Iberia.

Art. 286. Como concesión complementaria a la del descuento, la Compañía no percibirá el importe del transporte terrestre entre ciudad-aeropuerto y viceversa cuando éste se realice en el vehículo de la Empresa.

Art. 287. Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona. Los kilogramos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

Art. 288. Al transporte de trabajadores y familiares de éstos en las condiciones expuestas en este capítulo se les aplicarán las normas de responsabilidad de la Ley de Navegación Aérea o Convenio de Varsovia, según proceda, así como las condiciones del transporte de I.A.T.A., sin que sea de aplicación la legislación de accidentes de trabajo.

Art. 289. 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.

Art. 290. El trabajador que durante dos años consecutivos no hubiese disfrutado del derecho de billete gratuito sin reserva de plaza tendrá derecho a usar en el mismo tercer año un billete gratuito con reserva de plaza, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 280, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones y para la época del año fijada en el mismo artículo antes aludido.

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

Art. 291. El personal destinado en la Delegación de Canarias continuará disfrutando de los beneficios concedidos por la Dirección Gerencia en materia de billetes gratuitos.

Art. 292. Las normas anteriores quedarán rectificadas a tenor de las modificaciones siguientes:

1. Los billetes gratuitos o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios tendrán un periodo de validez para iniciar el recorrido no superior a dos meses desde la fecha de su concesión. Para el segundo o siguientes cupones de vuelo se establece como periodo de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente a aquel en el cual se inició el recorrido, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

2. Aceptado el beneficio de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo nacional o de España y Guinea o viceversa, no puede ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

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

3. 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.

Disposición adicional primera

Los niveles 8, 12 y 13 aludidos en los puntos uno y dos del anexo número dos del Convenio Colectivo Sindical de Iberia con sus tripulantes técnicos se corresponden con los niveles 19, 15 y 14 del tercer Convenio Colectivo Sindical para el Personal de Tierra, respectivamente.

A N E X O

Reglamento del Régimen Complementario para Titulares de Puestos de Trabajo de Especial Cualificación

SECCIÓN I.—CONCEPTOS GENERALES

Artículo 1. *Declaración de principios.*—El régimen complementario constituye uno de los principios básicos de la política de personal de la Compañía y tiene por objeto conseguir una participación del trabajador cada vez más activa en la gestión de la Empresa, una total vinculación con sus objetivos y una más eficaz cooperación para el logro de sus fines.

Asimismo pretende conseguir una mejor adecuación de los hombres a los puestos de trabajo, compensando, en su caso, los desajustes existentes entre éstos y las categorías laborales de aquéllos. Asimismo tiene por objeto primar los factores diferenciales presentes en el desarrollo de las actividades atribuidas al personal incluido dentro de este régimen.

Art. 2. *Definición de régimen complementario.*—Se entiende por régimen complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación y a quienes la Compañía otorga los derechos y exige los deberes que se establecen en el presente Reglamento.

Art. 3. Ambito personal.—Se consideran adscritos al régimen complementario todos aquellos trabajadores que a la firma del tercer Convenio Colectivo Sindical estuvieran encuadrados en el régimen de integración.

Asimismo se registrarán por el presente Reglamento todos los trabajadores incluidos dentro del presente Convenio que a tenor de las normas señaladas a continuación resulten estar incluidos en este régimen.

Art. 4. Ambito territorial y funcional.—Este Reglamento se aplicará a los titulares que desarrollan puestos de trabajo en los Servicios Centrales y Delegaciones nacionales de la Compañía.

Art. 5. Ambito temporal.—El Reglamento entrará en vigor a partir de 1 de enero de 1970 y antes de 1 de abril del mismo año, teniendo una vigencia indefinida, salvo pacto en contrario. La Dirección de la Compañía, en uso de las facultades que le corresponden, podrá introducir en todo momento las modificaciones que estime oportunas tanto sugeridas por la aplicación del sistema como a instancia del órgano de participación.

Art. 6. Competencia.—Corresponde exclusivamente a la Dirección Gerencia la facultad normativa y de interpretación. Es competencia de la Dirección de Personal la aplicación y desarrollo de las normas contenidas en este Reglamento y la atención, tramitación, resolución e información de las peticiones de adscripción que se formulen a este sistema.

SECCIÓN II.—DERECHOS

Art. 7. Derechos.—El personal tendrá como derecho principal percibir el complemento en la forma, cuantía y tiempo señalados en este Reglamento.

Art. 8. Definición del complemento por puestos de especial cualificación.—El complemento por puestos de especial cualificación es una percepción extrasalarial que, con carácter de estímulo económico positivo percibirán los trabajadores adscritos a este Régimen.

Art. 9. Parte fija.—El complemento consta de una parte fija, que es la cantidad que mensualmente percibirá cada trabajador adscrito a este régimen de acuerdo con el nivel de valoración en que esté encuadrado el puesto de trabajo desempeñado por aquél. Las cantidades que corresponden son las que figuran en el cuadro siguiente:

Cuadro número 1

Nivel del puesto de trabajo	Parte fija mensual — Pesetas	Nivel del puesto de trabajo	Parte fija mensual — Pesetas
Nivel 1.º	4.000	Nivel 6.º	2.750
Nivel 2.º	3.750	Nivel 7.º	2.500
Nivel 3.º	3.500	Nivel 8.º	2.250
Nivel 4.º	3.250	Nivel 9.º	2.000
Nivel 5.º	3.000		

El personal que en 1 de enero de 1970 estuviera adscrito al régimen de integración como mínimo, en concepto de parte fija mensual, percibirá el 75 por 100 de la percepción total que tuviera atribuida en concepto de plus de integración en ese momento. Si esta cuantía fuera menor que la expresada en el cuadro número 1 se complementará hasta la cantidad indicada en el citado cuadro para el nivel del puesto desempeñado.

Art. 10. Parte variable.—El complemento consta de otra parte variable, que es una percepción adicional y extrasalarial a la señalada en el artículo anterior, que será asignada a aquellos empleados cuyas actividades laborales estén afectadas por los factores diferenciales y en los grados siguientes:

Factores	Grado 1.º	Grado 2.º	Grado 3.º
Jornada fraccionada.	No más de ocho días al mes.	No más de dieciséis días al mes.	Más de dieciséis días al mes.
Turnos irregulares.	No más de una semana al mes.	No más de dos semanas al mes.	Más de dos semanas al mes.
Horas extraordinarias.	No más de veinte horas al mes.	No más de treinta horas al mes.	No más de cuarenta horas al mes.

A todos los efectos, se entiende que el personal adscrito al Régimen Complementario puede tener asignadas, como mínimo, las obligaciones correspondientes al grado primero, sin otra percepción adicional que la señalada en el artículo anterior.

Para que un trabajador pueda ser incluido en el grado segundo o tercero es necesario, que esté sometido a alguno de los factores diferenciados y en las circunstancias indicadas en los grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluidos en este Régimen según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado en concepto de parte fija más variable y que desempeñen actividades afectadas por los grados segundo y tercero correspondientes a alguno de los factores diferenciales arriba señalados son las siguientes:

Cuadro número 2

Intervalos de valoración	Grado 2.º	Grado 3.º
	Pesetas	Pesetas
450-474 puntos	6.996	9.328
425-449 puntos	6.560	8.745
400-424 puntos	6.122	8.162
375-399 puntos	5.684	7.579
350-374 puntos	5.247	6.996
325-349 puntos	4.810	6.413
300-324 puntos	4.373	5.830
275-299 puntos	3.935	5.247
250-274 puntos	3.498	4.664

Los trabajadores a quienes por aplicación de lo establecido en el último párrafo del artículo anterior les correspondiera en concepto de parte fija cuantías superiores a las expresadas en el cuadro número 1, podrán quedar afectados por las circunstancias correspondientes a los factores diferenciales indicados, hasta el grado cuya cuantía (cuadro número 2) sea la más próxima, por defecto, a la cantidad asignada como parte fija, sin percepción adicional alguna en el momento en que realmente estuviera sometido a las obligaciones inherentes a dichos factores y grado.

Art. 11. Forma y tiempo de percepción.—La cantidad que en concepto de parte fija perciba cada uno de los trabajadores adscritos al Régimen Complementario se percibirá en las 14 pagas.

La parte variable se percibirá semestralmente, de acuerdo con la liquidación mensual que debe realizar el mando jerárquico inmediatamente superior respectivo sobre los factores y grados que realmente han afectado a cada uno de los trabajadores y según haremos establecido en el artículo 10.

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

SECCIÓN III.—PROCEDIMIENTO

Art. 12.—Procedimiento propuestas.—Los Directores, Delegados o Jefes de Unidad Orgánica Autónoma propondrán a la Dirección Gerencia o Unidad en quien ésta delegue para seguir igualdad de criterios la adscripción al régimen complementario de los trabajadores que cumplen las condiciones de ocupar puestos de mando o de especial cualificación y responsabilidad.

Art. 13. Autopropuesta.—Todo trabajador que crea estar ocupando un puesto de trabajo en el que, considerados todos los factores que determinan la adscripción al régimen complementario, debe serle de aplicación, tiene la libertad y el derecho de solicitarlo ante la Jefatura de la Unidad Orgánica a la que pertenece.

Transcurridos treinta días sin que recibiera contestación a su solicitud podrá elevarla directamente a la Dirección de Personal que analizará la propuesta e informará a la Jefatura correspondiente sobre la petición formulada.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, si la decisión tomada no satisficiera al trabajador, éste podrá recurrir ante el Órgano de Participación establecido en este Convenio.

Art. 14. Ingreso en el régimen complementario.—Para ingresar en el régimen complementario y percibir el complemento correspondiente al nivel que corresponda, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección Gerencia o Unidad en quien delegue por el Director, Delegado o Jefe de la Unidad Orgánica Autónoma a la que pertenece cada empleado, o en su efecto, por la Dirección de Personal o el Órgano de Participación cuando se trata de una autopropuesta que no haya sido atendida por la Unidad correspondiente, señalada en el artículo anterior.

SECCIÓN IV.—RÉGIMEN SUSTANTIVO

Art. 15. Base adscripción.—La determinación de los trabajadores que se considera deben percibir el complemento por puestos de trabajo de especial cualificación se realizará exclusivamente en base al resultado de la valoración del puesto de trabajo desempeñado.

Por tanto, la Dirección de Personal procederá al análisis y valoración de los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores adscritos al régimen complementario y los propuestos para ello. El resultado obtenido determinará de forma automática el nivel de los mismos.

La correspondencia entre puntuaciones y niveles de los puestos de trabajo es la siguiente:

Nivel 1.º	corresponde al intervalo de 439 a 475 puntos.
Nivel 2.º	corresponde al intervalo de 425 a 449 puntos.
Nivel 3.º	corresponde al intervalo de 400 a 424 puntos.
Nivel 4.º	corresponde al intervalo de 375 a 399 puntos.
Nivel 5.º	corresponde al intervalo de 350 a 374 puntos.
Nivel 6.º	corresponde al intervalo de 325 a 349 puntos.
Nivel 7.º	corresponde al intervalo de 300 a 324 puntos.
Nivel 8.º	corresponde al intervalo de 275 a 299 puntos.
Nivel 9.º	corresponde al intervalo de 250 a 274 puntos.

El nivel de los puestos de trabajo corresponde al nivel del régimen complementario.

Todo empleado propuesto para ser adscrito al régimen complementario y cuyo puesto de trabajo alcance una puntuación comprendida entre 235 y 249 puntos podrá ser incluido en dicho régimen y en su nivel mínimo, discrecionalmente, por la Dirección Gerencia de la Compañía, previo informe del Jefe de la Unidad donde esté adscrito el trabajador y a tenor de los méritos personales y circunstancias especiales que aconsejen tal adscripción.

Art. 16. Cambios de nivel-reclasificación.—Los trabajadores adscritos al régimen complementario cuyos puestos de trabajo hayan cambiado sustancialmente de contenido, o aquellos que hayan sido trasladados a otro, podrán ser adscritos a otro nivel, de acuerdo con el resultado obtenido en la valoración de su puesto de trabajo y con las normas que se detallan en los artículos siguientes.

Art. 17. Comunicación.—Los mandos inmediatos, a través de los Directores, Delegados o Jefes de Unidad Orgánica Autónoma comunicarán obligatoriamente a la Dirección de Personal los cambios de puesto de trabajo, cambios sustanciales contenidos en los mismos y cambios de categoría laboral que afecten al personal de su Unidad adscrito al régimen complementario.

Art. 18. Nivel anterior.—Se denomina nivel anterior al nivel del régimen complementario ostentado por el trabajador antes de la reclasificación.

Art. 19. Nivel definitivo en los casos de reclasificación.—La fijación del nivel definitivo en los supuestos de reclasificación se solventará de esta forma:

1.º Cuando el nivel anterior es igual al nuevo nivel obtenido en la valoración del puesto de trabajo.

En este caso no habrá cambio de nivel ostentado.

2.º Cuando el nivel anterior es menor que el nuevo nivel obtenido en la valoración del puesto de trabajo.

El nivel definitivo, o sea, el nuevo nivel de adscripción al régimen complementario, se obtiene aplicando la Tabla de Correspondencia expuesta en el artículo 15 y en base al resultado obtenido en la nueva valoración del puesto de trabajo.

3.º Cuando el nivel anterior es mayor que el nivel obtenido en la nueva valoración del puesto de trabajo.

En este caso se procederá de la siguiente forma:

a) La Dirección de Personal informará a los Directores, Delegados o Jefes de cada Unidad Orgánica Autónoma del resultado obtenido en el análisis y valoración del puesto de trabajo en cuestión.

b) Durante los seis meses siguientes al cambio de funciones se asignará a los titulares afectados, como nivel definitivo, el nivel anterior ostentado.

c) Si el cambio de contenido del puesto de trabajo ocupado por el trabajador afectado, o bien el traslado del mismo a otro puesto de trabajo ha sido realizado por conveniencia especial del servicio, el trabajador seguirá ostentando, como nivel de adscripción al régimen complementario, el nivel anterior.

d) En los casos en que el cambio de contenido del puesto de trabajo, o traslado del trabajador a otro puesto sea debido a causas diferentes a las expresadas en el punto anterior, se procederá a una nueva valoración del puesto de trabajo, transcurrido el período de los seis meses citados en el punto b). De acuerdo con el resultado obtenido en esta nueva valoración, se procederá de la manera siguiente:

d.1) Si el nivel del puesto de trabajo obtenido en la nueva valoración es menor que el nivel anterior ostentado, el nivel definitivo al cual quedará adscrito automáticamente el trabajador es el correspondiente al obtenido en la nueva valoración.

d.2) Si el nivel base obtenido en la valoración del puesto de trabajo es igual al nivel anterior ostentado, el trabajador no sufrirá cambio de nivel.

d.3) Si el nivel base obtenido es superior al nivel anterior ostentado, el nivel definitivo es el que resulta de aplicar el baremo señalado en el artículo 15, de acuerdo con el resultado de la nueva valoración del puesto de trabajo.

Art. 20. Retroactividad.—En cualquier caso, la determinación de que un trabajador pueda ser adscrito al régimen complementario en un determinado nivel, no llevará aparejado como consecuencia la inmediata percepción del complemento, sino que se procederá en la forma siguiente:

1.º Ingreso en el régimen complementario.

Determinado el nivel definitivo de adscripción, de acuerdo con el procedimiento descrito en el artículo 15, deberá transcurrir un período de seis meses de prueba, finalizados los cuales, el Jefe inmediato, a la vista de los méritos individuales del titular, podrá proponer a la Dirección de Personal, a través del Jefe de la Unidad Orgánica a la que pertenece, la percepción del complemento correspondiente con carácter retroactivo según las normas siguientes:

a) Parte fija: Podrá proponer la percepción de la parte fija desde la fecha de toma de posesión del puesto de trabajo.

b) Parte variable: Podrá proponer, según los resultados de la evaluación de factores diferenciales y permanencia de los mismos, la percepción correspondiente a esta parte, desde la fecha de toma de posesión del puesto de trabajo.

En la liquidación mensual general de percepción económica que se realice con carácter retroactivo a los titulares adscritos al régimen complementario, se procederá siempre de acuerdo con el principio pro operario.

2.º Cese en el régimen complementario.

Previo informe detallado a la Dirección de Personal, los titulares adscritos al régimen complementario podrán ser removidos del citado régimen, a juicio de sus mandos, cuando medien causas de inadaptación manifiesta al puesto de trabajo, faltas disciplinarias graves, petición voluntaria del titular o causas análogas. En este caso, cesará automáticamente de percibir el complemento correspondiente.

SECCIÓN V.—DEBERES

Art. 21. Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento tendrán los deberes señalados en los artículos siguientes.

Art. 22. Vinculación al mando.—El ingreso de un trabajador en el régimen complementario implica, por su parte, la identificación con los objetivos de la Empresa y vinculación al mando, del cual son características las condiciones que se exponen en los artículos siguientes:

Art. 23. Jornada laboral.—Todo trabajador adscrito al régimen complementario cumplirá, cuando menos, las cuarenta y dos horas semanales de jornada laboral.

Art. 24. Fraccionamiento de jornada.—Todo trabajador adscrito al régimen complementario fraccionará su jornada en cuantas ocasiones y casos sea preciso, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Art. 25. Horas extraordinarias.—Todo trabajador adscrito al régimen complementario tendrá obligación de realizar hasta un máximo de cuarenta horas extraordinarias al mes, si bien el mando debe poner todos los medios precisos para que sólo en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia, sea necesaria la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en exceso de las cuarenta mensuales se retribuirán de acuerdo con las normas y baremos establecidos en el capítulo correspondiente del III Convenio Colectivo.

Art. 26. Turnos de trabajo.—Todo trabajador adscrito al régimen complementario realizará los turnos regulares de trabajo que se le asignen, en cuantas ocasiones y casos sea necesario, sin percepción adicional por esta causa.

Cuando los turnos de trabajo fueran irregulares, se aplicará lo establecido en el artículo 10 del presente Reglamento.

Art. 27. Trabajo en días festivos.—Todo trabajador adscrito al régimen complementario tiene la obligación de realizar, en cuantas ocasiones y casos sea necesario, trabajos en días festivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

Las horas ordinarias de la jornada de días festivos que no puedan librarse no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 10.

Art. 28. Cursos de formación.—La asistencia, por parte de este personal a cursos de formación o de cualquier otro tipo no dará derecho a percepción económica alguna por este concepto.

Art. 29. Responsabilidad de mando.—Todo trabajador adscrito a este régimen asumirá el papel de mando, con todas sus consecuencias, no sólo en orden al comportamiento ejemplar y al logro de los objetivos señalados, sino en cuanto a responsabilizarse del cumplimiento de los mismos y de las normas establecidas por las personas que actúen confiadas y directamente a sus órdenes.

DISPOSICION TRANSITORIA

En los casos en que la parte fija correspondiente sea superior a la señalada en el Cuadro número 1 para el nivel de puesto de trabajo ocupado, el exceso será absorbido por las reclasificaciones sucesivas de nivel que sufra el trabajador; asimismo, este exceso se regularizará en un 5 por 100 anual hasta que se corresponda con la cuantía señalada en el Cuadro número 1, sin perjuicio de la atribución por la parte variable que corresponda, de acuerdo con lo expuesto en los artículos anteriores.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo regulador de las condiciones de trabajo en la Flota de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA).

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado en 2 de los corrientes por la Comisión nombrada al efecto para regular las condiciones de trabajo de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA) y su personal de Flota vinculado por la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante; y

Resultando que en 15 de abril de 1970 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 a los efectos de lo previsto en el artículo primero-tres del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, al mismo tiempo que hace constar que las mejoras no repercuten en los precios; texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 17 inmediato;

Resultando que en la documentación del expediente figura la que acredita la conformidad del Ministerio de Hacienda a que se refiere la disposición adicional del Convenio;

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, dentro de las condiciones autorizadas por el Decreto-ley 22/1969, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando el mismo se estima ventajoso para ambos sectores 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, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación y, por tanto,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para el personal de Flota de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), acordado en 2 de abril de 1970.

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 y Orden de 24 de enero de 1959, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

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

Madrid, 24 de abril de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA EL PERSONAL DE FLOTA DE LA «COMPANIA ARRENDATARIA DEL MONOPOLIO DE PETROLEOS, S. A.» (CAMPESA).

Artículo 1.º Ambito de aplicación funcional.

El presente Convenio tiene ámbito de Empresa y, de conformidad con lo que establece el apartado c) del artículo 4.º de la Ley de 24 de abril de 1958, vinculará a la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA) y a su personal que preste servicios en la Flota, comprendido en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

Art. 2.º Ambito personal.

Incluye a la totalidad de su personal que presta servicios en la Flota, con exclusión del comprendido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo

Los Radiotelegrafistas no quedan afectados por el presente Convenio, por no pertenecer a la plantilla, ni figurar en el escalafón de CAMPESA.

Art. 3.º Ambito temporal.

El presente Convenio regirá durante los años 1970 y 1971, prorrogándose tácitamente por años naturales, si no lo denunciara justificadamente cualquiera de las partes, con la antelación mínima de tres meses en relación con el término natural del Convenio o, en su caso, de las prórrogas.

Art. 4.º Régimen económico

Las percepciones del personal afectado por este Convenio serán por los conceptos siguientes:

I. Se establece un «Sueldo convenido mensual» que se percibirá en todas las situaciones en que el tripulante tenga derecho a devengar sueldo a cargo de la Empresa, que engloba los conceptos retributivos siguientes

- Salario base reglamentario.
- 15 por 100 Plus inflamable (transporte mercancías peligrosas).
- Parte proporcional de la manutención percibida en metálico.

El «Sueldo convenido mensual» de cada una de las categorías profesionales será el señalado en la columna I del Cuadro de emolumentos de este Convenio.

Igualmente percibirá el tripulante la antigüedad que le corresponda por el importe por trienios que figura en la columna II del Cuadro de emolumentos fijos.

II. Se establecen años pluses en los que se encuentran reagrupados los siguientes conceptos: Plus de Navegación, Gratificaciones de Mando y Jefatura, Jornadas festivas compensadas en metálico, diferencias de Oficiales y aumento por Convenio para las situaciones laborales de Embarcado y Comisión de Servicio; vacaciones e licencias; accidentes, enfermedad y pagas extraordinarias, cuyo importe figura en la columna correspondiente a cada una de ellas en el Cuadro de emolumentos fijos, anexo a este Convenio

Art. 5.º Horas extraordinarias.

La cuantía de las horas, según los casos, será calculada en función de los conceptos económicos estipulados mediante el presente Convenio, y a tenor de la legislación general en la materia.

Art. 6.º Vacaciones.

Se establece un período de vacaciones de cincuenta y cinco días para todo el personal conforme a las siguientes condiciones:

I. Se suprime la ampliación de vacaciones por trienios, respetando solamente el caso en que correspondan más días de vacaciones por tener actualmente un número de trienios superior a diez.

II. No se podrá acumular vacaciones por domingos y festivos trabajados.

III. El tripulante dispondrá de veinticuatro horas para el traslado a su domicilio después del momento del desembarco, empezando las vacaciones al expirar el plazo.

IV. Durante el disfrute del período de vacaciones los tripulantes percibirán los conceptos retributivos que se fijan en las columnas I (Sueldo convenido), II (Trienios) y III B (Plus de vacaciones).

El personal con destino en tierra seguirá disfrutando las vacaciones reglamentarias actuales, más un día por trienio.

Art. 7.º Manutención.

Se mantienen las condiciones actualmente establecidas por la Compañía, en cuanto a su cuantía, la que será revisada periódicamente, condicionando la elevación de su importe al alza que experimente el índice del coste de la vida.

Art. 8.º Participación en beneficios.

Todo el personal de la Flota percibirá en concepto de participación en beneficios una gratificación progresiva, que se regulará de la siguiente forma:

Una mensualidad completa cuando el dividendo líquido que se asigne a las acciones que constituyan el capital social de la Empresa no rebase el 9 por 100. A partir de dicho porcentaje, se le concederá un cuarto de mensualidad más por cada fracción de 0,25 que se reparta a los accionistas sobre el 9 por 100 líquido indicado.

La cuantía de la mensualidad por participación en beneficios comprenderá el importe de las columnas II (Trienios) y IV (Pagas extraordinarias) del Cuadro de emolumentos fijos.

Art. 9.º Plus de Ayuda Familiar.

El valor del punto se mantiene en 175 pesetas mensuales.