

proporcionar las calificaciones precisas a los trabajadores por cuenta ajena mayores de cuarenta años que deseen establecerse como autónomos o integrarse en algún tipo de Empresa asociativa; previendo, finalmente, la posibilidad que se recaben para las citadas acciones las ayudas correspondientes del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

En el capítulo IV, grupo primero, concepto primero, epígrafe b, del XI Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, aprobado por la Orden de 18 de marzo de 1972, del Ministerio de Trabajo, se establece una asignación de 20.000.000 de pesetas para la organización de cursos preferentes de formación profesional para trabajadores mayores de cuarenta años y gastos didácticos y de estímulo, según lo previsto en el Decreto antes citado.

Para dar cumplimiento a lo anterior en el presente ejercicio de 1972, esta Dirección General, como Órgano gestor, ha resuelto lo siguiente:

### 1. Cursos especiales para trabajadores mayores de cuarenta años.

1.1. Sin perjuicio de la prioridad de admisión que habrá de concederse a los trabajadores mayores de cuarenta años respecto a los cursos que se realicen dentro del Plan Nacional de Promoción Profesional de Trabajadores Adultos, según lo que establece el Decreto 1293/1970, de 30 de abril, la Gerencia Nacional del Programa de Promoción Profesional Obrera, a través de sus Servicios provinciales y de los Centros colaboradores del citado Plan, organizará y promoverá cursos especiales de cualificación, reconversión y perfeccionamiento para trabajadores mayores de cuarenta años.

1.2. Se orientará el contenido de los citados cursos especiales de forma que permitan tanto el trabajo por cuenta ajena como el establecimiento de los trabajadores en régimen autónomo o su integración en Empresas comunitarias.

1.3. Las plazas de estos cursos serán ocupadas preferentemente por trabajadores mayores de cuarenta años, siempre que reúnan las condiciones de aptitud necesarias. Las plazas vacantes podrán ser ocupadas por otro tipo de trabajadores.

1.4. Los citados cursos serán incluidos en las programaciones nacionales del Plan Nacional de Promoción Profesional de Trabajadores Adultos, si bien, cuando las circunstancias lo exijan, podrán organizarse cursos no incluidos en las mencionadas programaciones nacionales, según lo que establece el punto II, artículo sexto, de la Orden del Ministerio de Trabajo de 30 de septiembre de 1969.

1.5. a) A efectos de recabar las subvenciones previstas para estos cursos especiales en el XI Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, se elevarán a su Patronato expedientes comprensivos de las becas y gastos de estímulo correspondientes únicamente a los alumnos trabajadores mayores de cuarenta años.

b) No obstante lo anterior, en aquellos cursos especiales a los que asista otro tipo de alumnos, el cálculo de las becas se hará tomando como base el total de asistentes.

c) Cuando proceda recabar ayuda del Fondo Nacional de Protección al Trabajo para los alumnos menores de cuarenta años que se hayan incorporado a los cursos especiales, habrá de formalizarse un expediente distinto del anterior y de acuerdo con la normativa aplicable a los cursos ordinarios de Formación Profesional de Trabajadores Adultos.

### 2. Criterios de admisión de asistentes mayores de cuarenta años.

Los criterios preferenciales de asistencia a los cursos y siempre que se reúnan las aptitudes mínimas para desempeñar el puesto de trabajo para el que van a ser formados, serán los siguientes:

- Dentro de los mayores de cuarenta años, de mayor a menor edad.
- Mayores cargas familiares.
- Encontrarse en situación de desempleo.
- Ser emigrantes que retornen a la Patria.

### 3. Ayudas de estímulo.

3.1. Su cuantía no podrá exceder de 50 pesetas por día de asistencia al curso para trabajadores solteros y de 60 pesetas para los casados.

3.2. La concesión de ayudas estímulo, así como la cuantía de las mismas, se discernirá en función del criterio de mayor necesidad.

Lo que comunico a VV. SS. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 28 de junio de 1972.—El Director general, Efrén Borrajo Dacruz.

Sres. Subdirector general de Promoción Social, Delegado general de Universidades Laborales y Gerente nacional del Programa de Promoción Profesional Obrera.

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el IV Convenio Colectivo Sindical de la Empresa Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A., y su personal de tierra, de ámbito interprovincial.**

Ilmo. Sr.: Visto el IV Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A., y su personal de tierra, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical envió el expediente de dicho Convenio con el texto del mismo, suscrito el día 18 de mayo de 1972, en unión de los informes y documentación reglamentaria, lo que tuvo entrada en esta Dirección General con fecha 6 de junio de 1972;

Resultando que el citado Convenio tiene vigencia durante dos años y su contenido económico laboral es conforme al condicionamiento fijado en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, por lo que procede su aprobación.

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

1.º Aprobar el IV Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A., y su personal de tierra.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de junio de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortíz.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## IV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA» CON EL PERSONAL DE TIERRA

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1. El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio español peninsular, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

Art. 2. Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro dentro del ámbito del artículo anterior.

Art. 3. 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. 4. Quedan excluidos del presente Convenio las personas que desempeñen cargos directivos 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. 5. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a aquél en que hubiese sido aprobado por la autoridad competente, y su vigencia será hasta el 30 de abril de 1974, siendo prorrogable por la tácita 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. 6. De conformidad con lo establecido en el apartado segundo del artículo quinto de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, se crea para la vigilancia y cumplimiento de cuanto se determina en el presente Convenio una Comisión Mixta, que estará integrada por cuatro representantes nombrados por la Dirección de la Compañía y cuatro trabajadores, nombrados por el Jurado de Empresa, uno por cada grupo la-

boral. Deberá ser constituida en un plazo de diez días a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio. La presidencia será ostentada por el Presidente del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones.

Contra las decisiones de la Comisión Mixta, ambas partes tendrán derecho a recurrir ante los Organismos previstos por la Ley.

Art. 7. Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Art. 8. 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 concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Art. 9. Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

Quedan excluidas de esta compensación la gratificación por vestuario que viene percibiendo el personal administrativo que formaba parte de la plantilla de la Compañía en 1 de abril de 1965, en tanto en cuanto no considere la Dirección necesario que utilice uniforme, que será costeado por la Compañía; y los complementos por plus de cargas familiares concedidas hasta 1 de enero de 1970.

CAPITULO II

Participación

Art. 10. La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, en los términos preceptuados en el capítulo II, artículo segundo, de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A..

Art. 11. Se mantiene la participación del personal en el Consejo de Administración con el número de representantes que existen actualmente. La designación de los miembros se hará respecto a los cuatro primeros representantes del personal de tierra por el procedimiento señalado en la Ley 41/1962, de 21 de julio, y en el Decreto 2241/1965, de 15 de julio, y el quinto será designado por el Consejo de Administración de entre una lista de cuatro nombres, cada uno perteneciente a cada grupo laboral (Administrativos, Especialistas, Subalternos y Técnicos) colocados por orden alfabético y elegido por votación mayoritaria del Jurado único de Empresa.

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

Art. 12. 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.

Art. 13. 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 aquel cuantas medidas se relacionan en el artículo cuarto del Reglamento de la Ley sobre Participación de Personal Administrativo en la Administración de las Empresas (Decreto 15 de julio de 1965).

Art. 14. La representación económica en el Jurado único de Empresa será en número igual a la de representantes sindicales en el Consejo. La designación podrá recaer, indistintamente, en miembros del Consejo o personal directivo en quien delegue, uno de los cuales será, necesariamente, el Director de Personal o quien reglamentariamente le sustituya.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 15. El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos de Grado Superior.
- b) Técnicos de Grado Medio.
- c) Técnicos auxiliares.
- d) Cuerpo Superior Administrativo.
- e) Cuerpo General Administrativo.
- f) Especialistas.
- g) Operadores.
- h) Personal de servicios auxiliares.

A los efectos salariales, se fijan para las distintas categorías que se enuncian en cada Grupo los coeficientes que figuran al margen.

Grupo a) *Técnicos de Grado Superior*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Coeficiente

|       |   |
|-------|---|
| 1,423 | Técnico de Grado Superior de 1.ª, -A-, -B- y -C-. |
| 1,352 | Técnico de Grado Superior de 2.ª, -A-, -B- y -C-. |
| 1,281 | Técnico de Grado Superior de 3.ª, -A- y -B-.      |
| 1,171 | Técnico de Grado Superior de 4.ª.                 |
| 1,120 | Técnico de Grado Superior de 5.ª.                 |
| 1,080 | Técnico de Grado Superior de entrada.             |

Grupo b) *Técnicos de Grado Medio*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Coeficiente

|       |  |
|-------|--|
| 1,120 | Técnico de Grado Medio -R- de 1.ª.     |
| 1,080 | Técnico de Grado Medio -R- de 2.ª.     |
| 0,930 | Técnico de Grado Medio -R- de 3.ª.     |
| 0,800 | Técnico de Grado Medio -R- de entrada. |
| 0,741 | Técnico de Grado Medio -L- de 1.ª.     |
| 0,678 | Técnico de Grado Medio -L- de 2.ª.     |
| 0,641 | Técnico de Grado Medio -L- de entrada. |

Grupo c) *Técnicos auxiliares*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Coeficiente

|       |   |
|-------|---|
| 0,930 | Técnico Jefe de organización, planificación y control de 1.ª. |
| 0,800 | Técnico Jefe de organización, planificación y control de 2.ª. |
| 0,741 | Técnico de organización, planificación y control de 1.ª.      |
| 0,680 | Técnico de organización, planificación y control de 2.ª.      |
| 0,641 | Técnico de organización, planificación y control de 3.ª.      |
| 0,930 | Maestro Jefe de grado 1.ª.                                    |
| 0,800 | Maestro Jefe de grado 2.ª.                                    |
| 0,741 | Maestro Jefe de grado 3.ª.                                    |
| 0,930 | Técnico Aeronáutico de grado 1.ª.                             |
| 0,800 | Técnico Aeronáutico de grado 2.ª.                             |
| 0,741 | Técnico Aeronáutico de grado 3.ª.                             |
| 0,800 | Técnico supervisor de proceso de datos.                       |
| 0,741 | Técnico de proceso de datos de 1.ª.                           |
| 0,679 | Técnico de proceso de datos de 2.ª.                           |
| 0,641 | Especialista de proceso de datos de 1.ª.                      |
| 0,538 | Especialista de proceso de datos de 2.ª.                      |
| 0,800 | Técnico Encargado de operaciones.                             |
| 0,741 | Técnico de operaciones de 1.ª.                                |
| 0,680 | Técnico de operaciones de 2.ª.                                |
| 0,641 | Técnico de operaciones de 3.ª.                                |
| 0,741 | Técnico Jefe de comunicaciones.                               |
| 0,680 | Técnico de comunicaciones.                                    |
| 0,741 | Delineante y Dibujante proyectista Jefe.                      |
| 0,678 | Delineante y Dibujante proyectista.                           |
| 0,641 | Delineante y Dibujante de 1.ª.                                |
| 0,589 | Delineante y Dibujante de 2.ª.                                |
| 0,473 | Delineante y Dibujante de 3.ª.                                |

Grupo d) *Cuerpo Superior Administrativo*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Coeficiente

|       |  |
|-------|--|
| 0,930 | Jefe superior de Administración grado 1.ª. |
| 0,800 | Jefe superior de Administración grado 2.ª. |
| 0,741 | Jefe superior de Administración grado 3.ª. |
| 0,679 | Jefe superior de Administración grado 4.ª. |

Grupo e) *Cuerpo General Administrativo*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Coeficiente

|       |                                |
|-------|--------------------------------|
| 0,680 | Jefe de 1.ª administrativo.    |
| 0,641 | Jefe de 2.ª administrativo.    |
| 0,589 | Oficial de 1.ª administrativo. |
| 0,473 | Oficial de 2.ª administrativo. |
| 0,367 | Oficial de 3.ª administrativo. |

Grupo f) *Especialistas*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Coeficiente

|       |                               |
|-------|-------------------------------|
| 0,680 | Jefe de sección especialista. |
| 0,641 | Jefe de equipo especialista.  |

## Coeficiente

|       |                              |
|-------|------------------------------|
| 0,588 | Oficial de 1.ª especialista. |
| 0,473 | Oficial de 2.ª especialista. |
| 0,367 | Oficial de 3.ª especialista. |

Grupo g) *Operadores*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

## Coeficiente

|       |   |
|-------|---|
| 0,741 | Operador Jefe de proceso de datos.                    |
| 0,679 | Supervisor de operadores de proceso de datos.         |
| 0,588 | Operador de proceso de datos de 1.ª.                  |
| 0,538 | Operador de proceso de datos de 2.ª.                  |
| 0,641 | Operador Jefe de comunicaciones (radio y telegrafía). |
| 0,588 | Operador de telegrafía y/o radio de 1.ª.              |
| 0,538 | Operador de telegrafía y/o radio de 2.ª.              |
| 0,473 | Operador de telegrafía y/o radio de entrada.          |
| 0,588 | Operador de fonía Jefe.                               |
| 0,538 | Operador de fonía de 1.ª.                             |
| 0,473 | Operador de fonía de 2.ª.                             |
| 0,367 | Operador de fonía de entrada.                         |
| 0,660 | Realizador Jefe de medios audiovisuales.              |
| 0,641 | Realizador de medios audiovisuales.                   |
| 0,588 | Operador Jefe de medios audiovisuales.                |
| 0,538 | Ayudante de realización de medios audiovisuales.      |
| 0,473 | Operador de medios audiovisuales.                     |
| 0,419 | Operador de entrada de medios audiovisuales.          |

Grupo h) *Personal Servicios Auxiliares*.—El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

## Coeficiente

|       |  |
|-------|--|
| 0,641 | Jefe de almacenes.                             |
| 0,538 | Jefe de almacén.                               |
| 0,473 | Oficial «A» almacenero.                        |
| 0,367 | Oficial «B» almacenero.                        |
| 0,588 | Cocinero Jefe.                                 |
| 0,473 | Cocinero.                                      |
| 0,348 | Ayudante de cocina.                            |
| 0,329 | Ayudante de cocina de entrada.                 |
| 0,419 | Encargado de barra.                            |
| 0,367 | Camarero.                                      |
| 0,348 | Camarero de entrada.                           |
| 0,538 | Capataz Jefe.                                  |
| 0,419 | Capataz (tráfico, material, mayordomía, etc.). |
| 0,348 | Mozo (tráfico, material, mayordomía, etc.).    |
| 0,329 | Mozo de entrada.                               |
| 0,367 | Encargado de limpieza y preparación.           |
| 0,348 | Preparador/Limpiador.                          |
| 0,329 | Limpiador/Preparador de entrada.               |
| 0,538 | Jefe de vigilancia.                            |
| 0,419 | Jefe de turno de vigilancia.                   |
| 0,367 | Guarda/Vigilante.                              |
| 0,348 | Guarda-Vigilante de entrada.                   |
| 0,367 | Conserje.                                      |
| 0,348 | Ordenanza.                                     |
| 0,329 | Ordenanza de entrada.                          |

Art. 16. A efectos laborales de la Compañía se consideran Técnicos de Grado Medio, 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 y con titulación equivalente y aplicación reconocida en la Compañía.

Art. 17. A efectos laborales de la Compañía se consideran Técnicos de Grado Medio, incluidos en la lista «R», los siguientes:

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

Art. 18. *Normas de clasificación:*

Norma 1.ª En las categorías de Mozos de entrada, Ordenanza de entrada, Limpiador-Preparador de entrada, Camarero de entrada, Guarda-Vigilante de entrada, Operador de fonía de entrada y Operador de telegrafía y/o radio de entrada quedarán incluidos todos los Mozos, Ordenanzas, Limpiador-Preparador, Camareros, Guardas-Vigilantes, Operadores de fonía y Operadores de telegrafía y/o radio que el 1 de enero de 1972 tuviesen en su categoría respectiva una antigüedad inferior a dos años.

Norma 2.ª Se crean las categorías de Ayudante de cocina

de entrada y Ayudantes de cocina. En la primera, quedarán encuadrados todos los trabajadores que anteriormente ostentaban la categoría de Pinche de cocina, y el 1 de enero de 1972 no llevasen dos años en dicha categoría. En la segunda, quedarán encuadrados aquellos Pinches de cocina que venían percibiendo la retribución correspondiente al coeficiente 0,348 y todos los que con posterioridad al 1 de enero de 1972 llevasen más de dos años.

Norma 3.ª Se crea la categoría de Operador de fonía de 1.ª en la que quedarán encuadrados aquellos Operadores de fonía que venían percibiendo la retribución económica correspondiente al nivel 7 del III Convenio Colectivo.

Los restantes Operadores de fonía que venían percibiendo la retribución correspondiente al nivel 5 del III Convenio Colectivo, se integrarán en la categoría de Operador de fonía de 2.ª.

Norma 4.ª En la categoría de Técnico de Grado Superior de 1.ª, los grados «A», «B» y «C» se corresponderán con los actuales grados 1.º, 2.º y 3.º «B», respectivamente.

En la categoría de Técnico de Grado Superior de 2.ª, los grados «A», «B» y «C» se corresponderán con los actuales grados 3.º, 4.º y 4.º «B», respectivamente.

En la categoría de Técnico de Grado Superior de 3.ª, los grados «A» y «B» se corresponderán con los actuales grados 5.º y 5.º «B», respectivamente.

La categoría de Técnico de Grado Superior de 4.ª se corresponderá con el actual grado 6.º.

Art. 19. Ambas partes, convienen en que las funciones y definiciones correspondientes de cada categoría se incluyen en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 20. *Trabajos de categoría superior y capacidad disminuida*.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad del servicio, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

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

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

Transcurridos cinco meses en los que un trabajador venga realizando trabajos atribuidos a la categoría superior se considerará creada la vacante, debiendo en el plazo del mes siguiente convocarse y cubrirse. Si durante el sexto mes se reintegrarse el titular del puesto, quedará 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 de salario a los interesados.

Se entiendo 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 seis meses se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando interinamente el de categoría superior.

Art. 21. La Compañía por su propia iniciativa o a petición del trabajador procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

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

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.), podrá otorgársele el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores o bien mantenerle «ad personam» la retribución alcanzada hasta ese momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discrecionalmente a juicio de la Dirección de la Compañía que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

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

Art. 22. Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones o relaciones ordenadas de personal, por grupos y categorías laborales, en los que constarán los siguientes datos:

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

## CAPITULO IV

## Ingresos

Art. 23. Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos fijados por la Dirección.

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

Art. 24. La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

Art. 25. 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.

Art. 26. Tendrán preferencia para ser citados a exámenes en las diferentes convocatorias el personal de la Compañía perteneciente a otros grupos laborales, las viudas, 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.

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.

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

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 único de Empresa en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

Art. 27. No obstante lo establecido en el párrafo primero del artículo 23, podrá realizarse el ingreso en la Compañía por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla de la Compañía personal idóneo para ocupar dichos puestos.

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

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

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

Art. 28. El personal masculino podrá ingresar en situación de exento del servicio militar o pendiente de efectuarlo. 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.

Art. 29. Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba por el período que marca la Reglamentación Nacional de Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A., para cada grupo laboral.

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

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

## CAPITULO V

## Promoción y progresión

Art. 30. Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de cada grupo laboral se determinarán en forma provisional en base a las correspondientes plantillas que cada

unidad orgánica elaborará para el ejercicio económico siguiente. La Dirección de Personal totalizará las vacantes por categorías y grupos laborales haciendo público el resumen general de vacantes estimadas antes del 31 de diciembre de cada año.

Art. 31. No obstante lo expuesto en el artículo anterior, las vacantes referidas en el expresado precepto serán objeto de regularización en cualquier momento, de conformidad con las siguientes especificaciones:

a) *Especialistas (Aeronáuticos y diversos, conjuntamente):*

- Las categorías de Jefes de Equipo y Jefes de Sección no serán en ningún momento inferiores al 22 por 100 de la plantilla total, incluidos Maestros y Técnicos aeronáuticos.
- Los Oficiales de 1.ª no serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total.

— Estos cálculos porcentuales se entienden referidos al conjunto de Especialistas, Aeronáuticos y diversos y Maestros o Técnicos Aeronáuticos, sin que coarten la libertad de la Dirección para señalar las vacantes en aquellos puntos en que las necesidades del trabajo así lo requieran.

b) *Mozos o Capataces:*

- Por cada cinco Mozos o Mozos de entrada, existirá, como mínimo, una plaza de Capataz o Capataz Jefe. De este número la Compañía designará las vacantes que correspondan a la categoría de Capataz o a la de Capataz Jefe.

c) *Vigilancia:*

- Por cada nueve Guardas o Guardas de entrada, como mínimo, existirá una plaza de Jefe de turno.

d) *Conserjería:*

- Por cada seis Ordenanzas u Ordenanzas de entrada, como mínimo, existirá una plaza de Conserje.

e) *Almacenes:*

- Por cada siete Almaceneros (Oficiales «A» o «B»), como mínimo, existirá una plaza de Jefe de almacén.

f) *Hostelería:*

- Existirá una vacante de Encargado de barra por cada cinco Camareros o Ayudantes de cocina, conjuntamente.

g) *Limpieza:*

- Existirá una vacante de Encargado de limpieza y preparación por cada nueve Limpiadores/Preparadores.

Estos cálculos se mantienen referidos a la plantilla total afecta al Convenio.

Art. 32. Se exceptúa de la norma establecida en el artículo 30 el personal del Cuerpo General Administrativo, en el cual las vacantes se determinarán en forma porcentual a tenor de lo siguiente:

Jefes de 1.ª: No serán inferiores al 9 por 100 de la plantilla total incluido el Cuerpo Superior.

Jefes de 2.ª: No serán inferiores al 13 por 100 de la plantilla total incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de 1.ª: No serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total incluido el Cuerpo Superior.

Art. 33. La promoción de cada categoría a la siguiente dentro de cada grupo se hará como sigue:

|                  |            |
|------------------|------------|
| Oficiales de 2.ª | } El resto |
| Oficiales de 3.ª |            |
| Aspirantes       |            |

Conceptuación  
laboral mínima  
sobre 10 puntos

- |   |    |  |
|---|----|--|
| — | A) | De Limpiador-Preparador de entrada a Limpiador-Preparador (dos años).<br>De Limpiador-Preparador a Encargado de limpieza-preparación (examen).             |
| — | B) | Ordenanza de entrada a Ordenanza (dos años).<br>Ordenanza a Conserje (libre designación).  |
| — | C) | Mozo de entrada a Mozo (dos años).<br>Mozo a Capataz (examen).<br>Capataz a Capataz Jefe (libre designación).  |
| — | D) | Ayudante de cocina de entrada a Ayudante de cocina (dos años).<br>Ayudante de cocina a Cocinero (examen).<br>Cocinero a Cocinero Jefe (libre designación). |
| — | E) | Camarero de entrada a Camarero (dos años).<br>Camarero a Encargado de barra (examen).  |
| — | F) | Oficial 3.ª administrativo a Oficial 2.ª administrativo (dos años).  |

Conceptuación  
laboral mínima  
sobre 10 puntos

- 4 Oficial 2.º administrativo a Oficial 1.º administrativo (examen).
- 5 Oficial 1.º administrativo a Jefe de 2.º administrativo (examen).
- 6 Jefe de 2.º administrativo a Jefe de 1.º administrativo (examen).
- 7 Jefe de 1.º administrativo a Jefe superior de Administración de 4.º (examen 2/3 de las plazas libre designación 1/3 de las plazas).
- G) Oficial 3.º especialista a Oficial 2.º especialista (dos años).
- 4 Oficial 2.º especialista a Oficial 1.º especialista (examen).
- 5 Oficial 1.º especialista a Jefe de equipo (examen).
- 6 Jefe de equipo a Jefe de sección (examen).
- 7 Jefe de sección a Maestro o Técnico aeronáutico 3.º (examen, 2/3 de las plazas; libre designación, 1/3 de las plazas).
- H) Oficial «B» Almacenero a Oficial «A» Almacenero (dos años).
- 4 Oficial «A» Almacenero a Jefe de Almacén (examen).
- Jefe de Almacén a Jefe de Almacenes (libre designación).
- 4 D) Técnico OPC 3.º a Técnico OPC 2.º (examen).
- 5 Técnico OPC 2.º a Técnico OPC 1.º (examen).
- 6 Técnico OPC 1.º a Técnico Jefe OPC 2.º (examen).
- 7 Técnico Jefe OPC 2.º a Técnico Jefe OPC 1.º (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- J) Guarda Vigilante entrada a Guarda Vigilante (dos años).
- 4 Guarda Vigilante a Jefe turno de vigilancia (examen).
- Jefe turno vigilancia a Jefe vigilancia (libre designación).
- 4 K) Delineante-Dibujante de 3.º a Delineante-Dibujante de 2.º (examen).
- 5 Delineante-Dibujante de 2.º a Delineante-Dibujante de 1.º (examen).
- 6 Delineante-Dibujante de 1.º a Delineante-Dibujante Projectista (examen).
- 6 Delineante y Dibujante Projectista a Delineante y Dibujante Projectista Jefe (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- L) Operador Teleg. Radio entrada a Operador Teleg. Radio 2.º (dos años).
- 4 Operador Teleg. Radio 2.º a Operador Radio 1.º (examen).
- 5 Operador Teleg. Radio 1.º a Operador Jefe Comunicaciones (examen).
- 6 Operador Jefe Comunicaciones a Técnico Comunicaciones (examen).
- 6 Técnico Comunicaciones a Técnico Jefe Comunicaciones (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- 4 M) Especialista P. Datos 2.º a Especialista P. Datos 1.º (examen).
- 5 Especialista P. Datos 1.º a Técnico P. Datos 2.º (examen).
- 6 Técnico P. Datos 2.º a Técnico P. Datos 1.º (examen).
- 6 Técnico P. Datos 1.º a Técnico Superv. P. Datos (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- N) Operador Fonia entrada a Operador Fonia 2.º (dos años).
- 4 Operador Fonia 2.º a Operador Fonia 1.º (examen).
- 5 Operador Fonia 1.º a Operador Fonia Jefe (examen).
- 4 O) Operador P. Datos 2.º a Operador P. Datos 1.º (examen).
- 6 Operador P. Datos 1.º a Operador Jefe P. Datos (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- 4 P) Técnico OPS 3.º a Técnico OPS 2.º (examen).
- 5 Técnico OPS 2.º a Técnico OPS 1.º (examen).
- 6 Técnico OPS 1.º a Técnico Encargado OPS (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
- Q) Operador entrada Medios Audiovisuales a Operador M. A. (dos años).
- 4 Operador Medios Audiovisuales a Operador Jefe M. A. (examen).

Conceptuación  
laboral mínima  
sobre 10 puntos

- 5 Ayudante Realización Medios Audiovisuales a Realizador M. A. (examen).
- 6 Realizador Medios Audiovisuales a Realizador Jefe M. A. (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).

Art. 34. La promoción de una categoría laboral a la siguiente por examen, conforme queda especificado en el anterior artículo, se realizará a tenor de las siguientes normas:

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

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

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

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

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

4.º Para cada grupo laboral y convocatoria se constituirá la correspondiente Comisión de Bases y Tribunal, que estarán formados, respectivamente, por tres personas designadas por la Dirección y otras tantas que serán nombradas por el Jurado único de Empresa.

Art. 35. Para aquellos casos citados en el artículo 33 en que se menciona la promoción por libre designación, será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

Art. 36. En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o libre designación, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

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

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

Art. 37. La Dirección de la Compañía enviará notificación inmediata al Jurado único de Empresa de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

Art. 38. El ascenso de las categorías de Técnico Aeronáutico de 3.º o de Maestro Jefe de 3.º a las de Técnico Aeronáutico de 2.º o Maestro Jefe de 2.º, respectivamente, se realizará por libre designación. Sin embargo, aquellos trabajadores que no fuesen promovidos por este procedimiento obtendrán la consideración económica de la categoría superior a medida que vayan alcanzando los tres años de permanencia en su categoría y no medie informe desfavorable. Igualmente les será de aplicación lo dispuesto en el artículo siguiente para obtener la consideración económica del grado 1.º

Art. 39. El personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Técnico de Grado Medio de las listas «R» y «L», Jefe Superior de Administración, Técnico Aeronáutico de 2.º y Maestro Jefe de 2.º, será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 1.º, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo y siempre que no medie informe desfavorable.

En este sentido, aquel personal de las categorías citadas que en 1 de junio de 1972 llevase tres o más años de permanencia en el mismo grado se considerará promovido al grado si-

guiente desde la misma fecha mencionada, siempre que no haya recibido informe desfavorable.

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

## CAPITULO VI

### Jornada

Art. 40. 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, tendentes siempre a satisfacer de forma flexible las necesidades que el servicio requiera en cada momento y centro de trabajo.

Art. 41. 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. 42. 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. 43. 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, podrá 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. 44. 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.

Podrán autorizarse con informe favorable del Jurado de Empresa periodos de interrupción superiores a cuatro horas con jornada semanal completa para situaciones excepcionales en aeropuertos de escaso tráfico, pero en tal caso la cuantía de la gratificación correspondiente a cada nivel se verá incrementada en un 25 por 100.

Art. 45. La Compañía adecuará los fraccionamientos de jornada de forma tal que los dos periodos correspondientes a los fraccionamientos estén comprendidos entre las seis y las veintiuna horas, con respeto de la duración de los periodos de fraccionamiento.

En ningún caso se podrá fraccionar la jornada en los turnos de trabajo que quedan comprendidos entre las veintiuna y las seis horas.

Art. 46. 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. 47. 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. 48. 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. 49. 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 tuviera 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 47 con una antelación mínima a su iniciación de siete días. Los horarios publicados así 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 comunique 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. 50. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todos los turnos de trabajo los quince minutos de refrigerio serán computados dentro de la jornada laboral.

Art. 51. 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; 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. 52. 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 aquella.

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

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

Art. 53. 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 en días festivos, con descanso compensatorio entre semana, el personal percibirá un suplemento del 22 por 100 del sueldo base, premio de antigüedad y prima de productividad en función de las horas trabajadas en ese periodo.

Art. 54. 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. 55. Cuando un trabajador adujera motivos suficientes por vía jerárquica que fueran aceptados por ella cesará en el cumplimiento de esta jornada especial 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 de la Ponencia correspondiente podrá atender o desestimar los motivos expuestos en el párrafo anterior.

Art. 56. Todas las jornadas de trabajo distintas de la indicada en el artículo 40 tendrán la compensación económica que se establece en el artículo correspondiente del capítulo de retribuciones.

Art. 57. No realizarán los tipos de jornadas especiales seña-

Jados en los artículos anteriores el personal de los Servicios Centrales, salvo las 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 de Barajas.

Art. 58. Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo no serán considerados festivos.

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

## CAPITULO VI

### Horas extraordinarias

Art. 59. El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores, salvo casos de emergencia, fuerza mayor, avería de las instalaciones e necesidad perentoria, en cuyo caso la aceptación será obligatoria, siempre dentro de los topes que señala la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931.

De conformidad con el párrafo primero, 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, el relacionado con Talleres, Operaciones, Tráfico y atención al pasajero o catga 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. 60. Se consideran como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programada y serán retribuidas con los siguientes recargos:

El 25 por 100 las dos primeras.

El 40 por 100 las siguientes.

El 50 por 100 todas las efectuadas en domingos y días festivos.

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

Las horas extraordinarias realizadas por el personal femenino y aprendices se abonarán con el recargo único del 50 por 100.

## CAPITULO VIII

### Trabajos extraordinarios

Art. 61. Para aquellos trabajos de cierto volumen extraordinarios y no previsibles ni programados que puedan 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, confección de horarios, tarifas, 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) 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.

c) La Dirección autorizará la realización del trabajo y la aceptación tendrá siempre el carácter de voluntario por parte de los trabajadores.

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

Art. 62. Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la Base se someterá a los siguientes principios:

a) El Jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.

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

c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

d) 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.

e) Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:

Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la Base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento.

Cuando el desplazamiento dure más de una jornada se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de la Base y se aplicarán las dietas por desplazamiento correspondientes.

Art. 63. Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuida.

## CAPITULO IX

### Retribuciones

a) Art. 64. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

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

Art. 65. Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

#### a) Retribuciones fijas:

1. Sueldo base.
2. Prima productividad.
3. Pagas extraordinarias.

#### b) Otras percepciones económicas:

1. Gratificación complementaria.
2. Premio de antigüedad.
3. Protección a la familia.
4. Gratificación por comidas.
5. Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estenografía e idiomas.
6. Indemnización por residencia.
7. Gratificación por fraccionamiento de jornada.
8. Gratificación por turnos especiales.
9. Gratificación por trabajos nocturnos.
10. Participación en beneficios.
11. Primas de vuelo.
12. Dietas.
13. Régimen complementario para puestos de especial cualificación.
14. Plus de peligrosidad y toxicidad.

Art. 66. El sueldo base de cada categoría resultará de multiplicar el coeficiente que se fija en el artículo 15, capítulo III, por el módulo regulador, que se establece en 17.705 pesetas para el coeficiente 1.000.

Art. 67. 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. 68. Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

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

Al personal ingresado en el transcurso del año o que 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.

Art. 69. La gratificación complementaria actual se incrementa en un 7,56 por 100.

A partir de 1 de enero de 1973 esta gratificación se incrementará en 600 pesetas mensuales para todas las categorías.

Tal gratificación se considera devengo extrasalarial y como tal no será objeto de cómputo a efectos de la determinación del valor de las horas extraordinarias.

Art. 70. 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 doce trienios.

Art. 71. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que por necesidades del servicio tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos especiales de acuerdo con el siguiente calendario:

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

Comida: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las trece horas o antes finalicen a las quince treinta horas o después.

Cena: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las veinte treinta horas o antes finalicen a las veintitrés horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente se respetará la dieta de comida en los turnos de ocho a quince horas solamente al personal desplazado en aeropuertos a más de diez kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la cantidad de 75 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 12,50 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 72. a) Taquigrafía o estenotipia.—El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 945 pesetas por un idioma, aunque sea el español, si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá, además de la cuantía que corresponda al grado de reconocimiento de dicho idioma, el 40 por 100 de dicha cantidad.

b) Idiomas.—El personal afectado por 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 las funciones que realice, de la siguiente cuantía:

b) 1. Lenguas no latinas:

|   | Pesetas |
|---|---------|
| Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial       | 650     |
| Personal que habitualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual | 945     |
| Personal que escribe y habla con fluidez                                  | 1.300   |

b) 2. Idiomas latinos:

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

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

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

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 dió origen a su concesión.

Art. 73. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán la indemnización por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base sin trienios los siguientes porcentajes:

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| Palma de Mallorca e Ibiza           | 15 por 100 |
| Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas | 25 por 100 |
| Santa Cruz de la Palma y Arrecife   | 35 por 100 |
| Fuerteventura y Melilla             | 50 por 100 |

Esta indemnización se abonará en catorce pagas y, dado su carácter extrasalarial, no forma parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Al personal que viniera percibiendo cantidades superiores a las que le corresponden por aplicación del presente artículo se les respetará a título personal y transitorio mientras permanezca destinado en el mismo lugar geográfico.

Art. 74. En los casos regulados en el presente Convenio en

que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, salvo lo dispuesto en el artículo 116, el trabajador que se rija por este régimen percibirá las siguientes cantidades:

| Coefficientes      | Pesetas |
|--------------------|---------|
| 0,329 y 0,348      | 2.125   |
| 0,367 y 0,419      | 2.715   |
| 0,476              | 3.305   |
| 0,538              | 3.895   |
| 0,589              | 4.250   |
| 0,641 y siguientes | 4.720   |

Art. 75. 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. 76. El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las veintuna 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 este periodo. Este suplemento es totalmente independiente y, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el periodo comprendido entre las veintuna y las seis horas, el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonará también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes:

Art. 77. En concepto de participación en beneficios y como devengo extrasalarial se concederá una gratificación por cierre de ejercicio, consistente en el importe correspondiente a veinticinco días de sueldo base, prima de productividad, gratificación complementaria y antigüedad, o parte proporcional, en su caso, para el ejercicio 1971-72, y treinta días de los mismos conceptos para el ejercicio 1972-73.

Esta gratificación se hará efectiva después de celebrada la Junta general de accionistas en los meses de abril o mayo siguientes a cada uno de los ejercicios citados.

Art. 78. Se aplicará el índice de coste de vida sobre el sueldo base, productividad sobre el sueldo base y gratificación complementaria, consignándose en casilla aparte, a tenor del que resulte de las cifras oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, referidas al año respectivo inmediato anterior. Esta aplicación se hará, por lo tanto, con efectos de 1 de enero de 1973 y 1 de enero de 1974.

En concepto de anticipo a cuenta del índice de coste de vida, a partir de 1 de enero de 1974 se aplicará un incremento del 4 por 100 de los conceptos indicados, que se mantendrán, aunque el citado índice resulte posteriormente inferior.

Art. 79. Se mantiene el régimen de incentivos actual en su cuantía y forma de pago que venía percibiendo el personal Técnico y Grado Superior.

Art. 80. 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. 81. 1. A efecto de dietas se establecen los siguientes niveles:

El nivel I comprende:

- Directivos A y B.
- Técnicos de grado superior incluidos en los coeficientes del 1.120 al 1.423.
- Delegados.
- Subdelegados.
- Asesores de Area.
- Mandos superiores no afectos al Régimen Complementario para Puestos de Especial Cualificación.

El nivel II comprende:

- Jefes de Campo.
- Jefes de Ventas.
- Administradores.
- Asesores de Personal.
- Jefes de Mantenimiento.
- Jefes de Parque.
- Personal adscrito al Régimen Complementario para Puestos de Especial Cualificación.
- Coefficientes del 0,741 al 1.060, ambos inclusive.
- Mandos superiores afectos al Régimen Complementario para Puestos de Especial Cualificación.

El nivel III comprende:

Los coeficientes 0,660 y 0,670, ambos inclusive.

El nivel IV comprende:

Los coeficientes del 0,329 al 0,641, ambos inclusive.

2. Los niveles de dietas nacionales, de acuerdo con el sistema actual que se mantiene, y el Reglamento General de Dietas aprobado en fecha 31 de diciembre de 1968 quedan fijados, a partir de la entrada en vigor del Convenio, en las cantidades siguientes:

| Niveles de dieta | Importe en pesetas |
|------------------|--------------------|
| I                | 1.200              |
| II               | 980                |
| III              | 870                |
| IV               | 750                |

Art. 82. Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 8.º de la Orden de 23 de diciembre de 1959, se consideran vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de tierra a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo.

La cuantía de la prima de vuelo para esta clase de situaciones se fija en 600 pesetas la hora.

Estos vuelos se clasifican en:

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

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

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

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

- Vuelos realizados para situar el avión con misión específica a bordo.
- Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se desplaza.
- Vuelos realizados de retorno con avión reparado y comprobado con misión específica a bordo.

Art. 83. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos y tóxicos percibirá un plus, consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada salario base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se 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 mejoras de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de peligrosidad o toxicidad en el trabajo, una vez confirmada la superación de estas causas por la autoridad laboral, dejará de percibirse el citado plus.

## CAPITULO X

### Vacaciones, permisos o licencias

Art. 84. Para todo el personal sujeto a este Convenio, las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, que se podrán fraccionar en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días.

Estas vacaciones se programarán antes del 31 de enero.

Además de dichos períodos, el trabajador podrá reservarse un número de hasta cuatro días de los treinta citados, sin programación previa, para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal.

Art. 85. Salvo solicitud del interesado, los trabajadores no están obligados a disfrutar sus vacaciones en los meses de enero y febrero, a no ser que las necesidades del servicio lo exijan. Consecuentemente serán períodos hábiles para el disfrute de vacaciones los restantes diez meses del año.

Art. 86. El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección, procurando que la época del disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Art. 87. 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 disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Art. 88. La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Dos días laborables:

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

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

b) Alumbramiento de esposa.

2.º Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

Art. 89. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 90. El personal fijo de plantilla podrá disfrutar de licencia sin sueldo siempre que medien las causas justificadas a juicio de la Dirección de Personal, quien resolverá sobre estas 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 período anual de vacaciones, no pudiendo unirse la licencia a dicho período.

## CAPITULO XI

### Obras sociales

#### SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 91. Se acuerda plantear el conjunto de las obras sociales de la Compañía bajo los capítulos generales que se especifican, cada uno de los cuales se regirá por el órgano de gobierno correspondiente, y tendrá a su cargo las funciones que se consignan en los artículos siguientes.

#### SECCIÓN II. FONDO SOLIDARIO INTERNO

Art. 92. Se encuadran en este capítulo obras sociales tales como:

- Ayudas a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos minusválidos y enfermos crónicos.
- Campamentos, albergues y campañas navideñas.
- Préstamos sociales.

Su régimen de financiación será el de reparto entre Empresa y empleados en la proporción del 50 por 100 por cada parte, a partir del montante que los referidos epígrafes representaban para la Empresa en 1 de enero de 1969. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Obras Sociales en función de las necesidades del momento, quedan establecidas en el 0,40 por 100 del sueldo base respectivo.

Art. 93. Las previsiones, administración y distribución de estos fondos se llevarán a cabo por la Junta Central de Obras Sociales, constituida por tres representantes de la Dirección y tres designados por el Jurado de Empresa, a través de los actuales Comités de Ayuda a Estudios, Junta de Préstamos y Ayudas y los órganos auxiliares que sean precisos, constituidos igualmente en forma paritaria.

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

Art. 94. Las normas por las que se regulará la Seguridad Social complementaria en materia de pensiones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad se establecerán mediante acuerdo entre la Comisión Deliberante y el Montepío de Previsión Social «Loreto», quienes fijarán las bases y reglamentos necesarios, sin perjuicio de aplicarse en tanto, provisionalmente, las que se han venido considerando hasta ahora con el límite máximo de 28.500 pesetas.

Estas bases y reglamentos tendrán en cuenta la cotización por los máximos legales a la Mutualidad Laboral, así como la constitución de un Fondo Social de Tierra que las partes acuerdan desde ahora.

El régimen de financiación de este Fondo será el de reparto entre la Empresa y los trabajadores en la proporción del 50 por 100 por cada parte, quedando fijadas las cuotas individuales en forma provisional en el 2,80 por 100 sobre el salario base respectivo.

A este Fondo Social podrá adherirse, en principio, el personal a que se refiere el artículo cuatro de este Convenio.

Art. 95. Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, la Compañía seguirá manteniendo a sus expensas el régimen complementario actualmente establecido de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice la totalidad de los ingresos normales.

SECCIÓN IV. OTRAS ATENCIONES SOCIALES

Art. 96. Se mantienen las normas vigentes en el III Convenio Colectivo en materia de Concerto Colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez absoluta, actualizándose las indemnizaciones existentes de acuerdo con una elevación de las cuotas actuales por cuantía no superior al 20 por 100.

Art. 97. Se concederán préstamos a través del Fondo Solidario Interno para adquisición de viviendas a los empleados hasta una cuantía de 75.000 pesetas, amortizables en cinco años y con un interés del 5 por 100. Para ello la Compañía obtendrá de las Entidades de Crédito existentes los recursos necesarios, que pondrá a disposición del Fondo. El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 5 por 100 de la plantilla fija existente en cada provincia al 31 de diciembre inmediato anterior.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa continuará cumpliendo en la forma actual su obligación legal en materia de préstamos para viviendas.

Art. 98. La Compañía subvencionará las actividades de los Clubs de Educación y Descanso con la cantidad de 25 pesetas por afiliado y mes, aportando los socios, al menos, una cantidad igual y absorbiéndose, en la contribución de la Empresa, cualquier otra subvención fija existente hasta este momento.

Art. 99. Asimismo se incentivarán los sistemas de cooperación en cada una de las modalidades del mismo.

CAPITULO XII

Billetes gratuitos

Art. 100. En materia de billetes gratuitos y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección Gerencia con fecha 24 de octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este capítulo.

Art. 101. Los billetes gratuitos podrán utilizarse todos los meses del año sin reserva de plaza, con la única excepción de los meses de julio y agosto para las líneas, abonando exclusivamente 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 se extenderán a familiares en primer grado que además 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 veintiún años, solteros o cualquiera que fuera su edad, si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo en «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 del fallecimiento. En el caso del trabajador casado se

le concederán dos billetes gratuitos con reserva de plaza para él y su cónyuge, beneficios que corresponderán incluso en los casos en que el parentesco con el fallecido fuera político.

Art. 102. 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.

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.

Art. 103. No obstante lo estipulado en el artículo anterior, en los casos en que se soliciten billetes gratuitos para líneas europeas o trasatlánticas, los trayectos imprescindibles para enlazar con la iniciación de esta línea no serán computados a efectos de limitación de los cuatro trayectos que como máximo comprende el cupo anual.

Art. 104. Los billetes gratuitos o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios tendrán un período 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 período 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.

Art. 105. 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 lograrlo.

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 las solicitudes 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. 106. La Dirección Gerencia tomará 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 e ilimitado para la concesión de otros billetes gratuitos o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

Art. 107. 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. 108. Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red de Iberia.

Art. 109. 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. 110. Los exesos 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. 111. 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. 112. 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 101, 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 veintiún años, solteros, de los trabajadores.

Art. 113. En los casos de empleados consortes los derechos que a ambos cónyuges les correspondieran serán individualizados, es decir, podrá haber duplicidad de beneficios en los casos en que los cónyuges sean empleados de la Compañía.

Sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones que se especifican en el artículo 101, párrafos quinto y sexto; artículo 107 y artículo 112.

Art. 114. Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

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

### CAPITULO XIII

#### Régimen complementario

Art. 115. *Definición Régimen Complementario.*—Se entiende por Régimen Complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, y a quienes le Compañía otorga los derechos y exige los deberes que se establecen en el presente Régimen Complementario.

#### Derechos

Art. 116. *Parte fija.*—Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario percibirán una gratificación adicional en cada una de las 14 pagas, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo respectivos y según el siguiente cuadro:

| Factores                    | Grado primero                  | Grado segundo                    | Grado tercero                    |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 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. |

Para que un trabajador pueda ser incluido en el grado segundo o tercero es necesario que esté sometido a alguno de los factores diferenciales mencionados y en las circunstancias indicadas en los grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluidos en este Régimen según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado, en concepto de parte fija más la variable indicada en este artículo, y desempeñen actividades afectadas por los grados segundo y tercero correspondientes a alguno de los factores diferenciales señalados, son las siguientes:

| Nivel | Grado segundo | Grado tercero |
|-------|---------------|---------------|
| 1     | 7.746         | 10.078        |
| 2     | 7.310         | 9.495         |
| 3     | 6.872         | 8.912         |
| 4     | 6.434         | 8.329         |
| 5     | 5.997         | 7.746         |
| 6     | 5.560         | 7.163         |
| 7     | 5.123         | 6.580         |
| 8     | 4.685         | 5.997         |
| 9     | 4.248         | 5.414         |

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

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

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.

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 presente Convenio.

| Niveles | Intervalos de valoración | Importes |
|---------|--------------------------|----------|
| 1       | 450 - 474                | 4.750    |
| 2       | 425 - 449                | 4.500    |
| 3       | 400 - 424                | 4.250    |
| 4       | 375 - 399                | 4.000    |
| 5       | 350 - 374                | 3.750    |
| 6       | 325 - 349                | 3.500    |
| 7       | 300 - 324                | 3.250    |
| 8       | 275 - 299                | 3.000    |
| 9       | 250 - 274                | 2.750    |

El personal que el 1 de enero de 1972 estuviera adscrito al Régimen Complementario percibiendo cantidades superiores a la parte fija mensual correspondiente a su nivel seguirá percibiéndolas «ad personam», salvo que en el futuro alcance nivel superior, en cuyo caso percibirá las cantidades del nivel correspondiente del actual plus de Régimen Complementario.

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

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

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

Art. 117. *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, deba 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 la Comisión Mixta establecida en este Convenio.

Art. 118. *Ingreso en el Régimen Complementario.*—Para ingresar en el Régimen Complementario y percibir la gratificación correspondiente al nivel en que se encuadre, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección 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 defecto, por la Dirección de Personal o la Comisión Mixta cuando se trate de una autopropuesta que no haya sido atendida por la unidad correspondiente, señalada en el artículo anterior.

#### Deberes

Art. 119. Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario cumplirán cuando menos las cuarenta y dos horas semanales de jornada laboral. Tendrán obligación de realizar jornada extraordinaria cuantas veces fuere necesario a requerimiento para ello por parte de la Empresa, si bien el mando debe poner todos los medios para que sólo sea en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia. Igualmente podrán ser requeridos para fraccionar su jornada o realizar turnos irregulares y trabajo en domingos o días festivos.

Art. 120. *Responsabilidad de mando.*—Todo trabajador adscrito a este Régimen que asuma el papel de mando lo ejercerá con todas sus consecuencias no sólo en orden al comportamiento ejemplo 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 confiada o directamente a sus órdenes.

Art. 121. *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 fes-

tivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 53 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias de la jornada de días festivos que no puedan librarse no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 116.

Art. 122. La Dirección se reserva la facultad de alterar en dos niveles hacia arriba de la tabla que figura en el artículo 116 los resultados de la valoración.

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

Art. 123. *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.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

No obstante regir el presente Convenio a partir del día primero del mes siguiente a su aprobación, las mejoras económicas se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 1972 siempre que afecten a los siguientes conceptos:

Sueldo base.  
Prima de productividad.  
Gratificación complementaria.  
Premio de antigüedad.  
Indemnización por residencia.  
Gratificación por taquigrafía, estenotipia e idiomas.  
Gratificación por fraccionamiento de jornada.  
Gratificación por turnos especiales.  
Gratificación por trabajos nocturnos, excepto la ampliación de dicho concepto establecida en este Convenio.  
Plus de peligrosidad y toxicidad.  
Horas extraordinarias.

Tendrán igualmente efectividad de 1 de enero de 1972 las normas relativas a promoción y clasificación, excepto por lo que se refiere a la publicación de las listas que se mencionan en los artículos 22 y 30.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Por ser IBERIA una Empresa Concesionaria de servicios públicos, sus tarifas están sometidas a aprobación gubernativa, por lo que no es de aplicación al presente Convenio la cláusula sobre no repercusión en precios a que se refiere la Orden Ministerial de 24 de enero de 1959.

Segunda.—En un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se procederá a la elaboración del nuevo Reglamento de Régimen Interior para toda la Compañía, que será sometido a la información del Jurado de Empresa y a la aprobación por la autoridad laboral, de acuerdo con las normas vigentes en la materia.

De conformidad con lo anterior, ambas partes acuerdan incorporar al Reglamento de Régimen Interior, una vez revisados los capítulos relativos a excedencias y ceses, transportes de personal, seguridad e higiene en el trabajo y traslados, que se considerarán prorrogados en tanto se procede a la elaboración del citado Reglamento.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*DECRETO 1767/1972, de 15 de junio, por el que se otorga en concurso el permiso de investigación de hidrocarburos, denominado «Bureba», a «Compañía de Investigación y Explotaciones Petrolíferas, Sociedad Anónima»; «American Petrofina Exploration Company»; «Empresa Nacional de Petróleos de Aragón, S. A.»; y «Empresa Nacional de Petróleos de Navarra, S. A.» en Zona I (Península).*

Expirado el plazo para la presentación de propuestas en el concurso convocado para la adjudicación del permiso de investigación de hidrocarburos, denominado «Bureba», en la Zona I (Península), cuyo anuncio se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» número ciento dos, de fecha veintinueve de abril de mil novecientos setenta, y vista la solicitud presentada conjuntamente por las Sociedades «Compañía de Investigación y Explotaciones

Petrolíferas, S. A.» (C. I. E. P. S. A.); «American Petrofina Exploration Company» (A. P. E. X.); «Empresa Nacional de Petróleos de Aragón, S. A.» (E. N. P. A. S. A.); y «Empresa Nacional de Petróleos de Navarra, S. A.» (E. N. P. E. N. S. A.), y teniendo en cuenta que dicha solicitud está de acuerdo con las condiciones del concurso anunciado y con lo que dispone la Ley de Régimen Jurídico de la Investigación y Explotación de Hidrocarburos, que los solicitantes han demostrado poseer la capacidad técnica y financiera necesaria, que proponen un programa de trabajos razonable con una inversión superior al mínimo exigido y que no ha habido otros concursantes, procede otorgar a las Sociedades C. I. E. P. S. A., A. P. E. X., E. N. P. A. S. A. y E. N. P. E. N. S. A. el mencionado permiso de investigación.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día nueve de junio de mil novecientos setenta y dos,

#### DISPONGO:

Artículo primero. Se otorga conjuntamente a las Sociedades «Compañía de Investigación y Explotaciones Petrolíferas, S. A.» (C. I. E. P. S. A.); «American Petrofina Exploration Company» (A. P. E. X.); «Empresa Nacional de Petróleos de Aragón, S. A.» (E. N. P. A. S. A.); y «Empresa Nacional de Petróleos de Navarra, S. A.» (E. N. P. E. N. S. A.), con participaciones respectivas del cincuenta por ciento, diez por ciento, veinticuatro por ciento y dieciséis por ciento, el permiso de investigación de hidrocarburos que a continuación se describe.

Expediente número trescientos veintiocho.—Permiso «Bureba» de diez mil seiscientos seis hectáreas, cuyos límites son: Norte, cuarenta y dos grados treinta y ocho minutos Norte; Sur, cuarenta y dos grados treinta y un minutos Norte; Este, cero grados trece minutos Este, y Oeste, cero grados siete minutos Este.

Artículo segundo. El permiso de investigación a que se refiere el artículo anterior queda sujeto a todo cuanto dispone la Ley para el Régimen Jurídico de la Investigación y Explotación de Hidrocarburos de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho, el Reglamento para su aplicación de doce de junio de mil novecientos cincuenta y nueve, así como a la oferta presentada por los concursantes que no se opongan a la que se especifica en el presente Decreto y a las condiciones siguientes:

Primera. Los titulares, de acuerdo con su propuesta, quedan obligados a realizar en labores de investigación, durante los seis años de vigencia del permiso, una inversión mínima de cuatrocientas treinta y siete mil docientas ochenta y seis pesetas/oro con cincuenta y tres céntimos. Para conversión de pesetas/oro a pesetas/papel se estará a lo dispuesto en el artículo treinta y siete del Reglamento.

Segunda. En el caso de renuncia parcial o total al permiso adjudicado, los titulares deberán justificar debidamente haber invertido en las áreas abandonadas, como mínimo, la cantidad señalada en la condición primera anterior.

De no efectuarse dicha justificación, si la renuncia fuese parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo ciento cuarenta y tres del Reglamento; pero si la renuncia fuese total, ingresará en el Tesoro la diferencia entre la cantidad realmente justificada, a juicio de la Administración, y la cantidad total señalada en la condición primera anterior.

Tercera. Los peticionarios deberán presentar para su aprobación por la Administración, en el plazo de treinta días, contados a partir de la publicación de este Decreto en el «Boletín Oficial del Estado», el convenio por el que se regule su colaboración y en el que se designará al representante común a través del cual se desarrollarán sus relaciones con la Administración y en el que se establecerán las normas para el régimen de administración y contabilidad que permitan aplicar las disposiciones de la Ley y su Reglamento como si se tratara de una sola persona jurídica. La validez de la adjudicación del permiso a que se refiere este Decreto está supeditada a la aprobación de dicho convenio por la Administración.

Si el convenio de colaboración es aprobado, las Empresas participantes serán titulares del permiso, mancomunada y solidariamente, teniendo cada una de ellas el carácter de titular a todos los efectos de la Ley de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho y disposiciones complementarias.

Cuarta. La valoración de las aportaciones del titular extranjero que no se efectúen precisamente en divisas deberá ser sometida a aprobación del Ministerio de Industria, quien tendrá en cuenta para ello los precios normales en el país de origen.

Quinta. De acuerdo con el contenido del artículo treinta y tres del Reglamento de doce de junio de mil novecientos cincuenta y nueve, las condiciones primera y tercera constituyen condiciones esenciales cuya inobservancia lleva aparejada la caducidad del permiso.

Sexta. La caducidad del permiso de investigación será únicamente declarada según el artículo ciento sesenta y tres del Reglamento por causas imputables a los titulares, y por implicar de hecho la renuncia de éstos al permiso, será de aplicación lo dispuesto en el artículo ciento cuarenta y cuatro del Reglamento de doce de junio de mil novecientos cincuenta y nueve.