

2. La vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo.
3. La elaboración de turnos de vacaciones.
4. La elaboración de rotación de destacamentos, residencias y destinos.
5. Cualquier modificación de alguna o algunas normas establecidas en el régimen de trabajo, dando cuenta posteriormente a la Comisión Paritaria.
6. Participar en las Comisiones encargadas de vigilar la concesión de beneficios sociales.
7. Vigilar las calidades del vestuario de los Tripulantes Auxiliares para determinar si los plazos de las prendas adquiridas son los adecuados y si la calidad de las mismas pudiera relacionarse con su duración.
8. Participar en las Comisiones que se establezcan sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo de su ámbito y de acuerdo con las normativas vigentes al efecto.
9. Vigilar la distribución de las comisiones que se devenguen al personal Auxiliar de Vuelo, considerando el procedimiento adecuado para tal distribución.
10. Participar en la selección de los hoteles en que se alojen, dando su visto bueno.
11. Proponer a la Empresa las medidas que consideren adecuadas en materia de ordenación de la programación.

Dichos representantes gozarán de las mismas garantías y facilidades que los miembros del Comité de Empresa, en los términos que reconozca la legislación vigente.

Las reuniones de los representantes se llevarán a cabo sin necesidad de la previa autorización de la Empresa en el lugar que ésta destine a tal fin, estando los mismos obligados a notificar a la Empresa el momento de sus reuniones con una antelación mínima de cinco días, para que ésta pueda adoptar las previsiones o suplencias convenientes que garanticen el normal funcionamiento de las actividades.

Los representantes tendrán a su disposición un tablón de anuncios para difundir, antes o después del horario de trabajo, las comunicaciones que procedan, sin que sea precisa autorización de la Empresa, pero sí conocimiento previo de lo que se desea exponer.

Los representantes podrán convocar asambleas en los locales que a este fin disponga la Empresa, sin otros requisitos que la previa notificación a ésta con una antelación mínima de cinco días y siempre que no se hubiese celebrado otra asamblea dentro de los tres meses anteriores a la convocatoria. Las asambleas tendrán lugar, en todo caso, fuera de la jornada de trabajo, responsabilizándose del orden de las mismas los propios representantes.

Cuando por necesidades de la buena marcha de los servicios, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente a toda la plantilla del Personal Auxiliar de Vuelo, se celebrará, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, las reuniones necesarias parciales teniendo la consideración de una sola.

19788

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el I Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», y su personal de tierra.

Visto el I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», y su personal de tierra, de fecha 19 de abril de 1979;

Resultando que con fecha 18 de mayo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio para la citada Empresa y su personal de tierra, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue suscrito el 19 de abril de 1979 por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre de 1979;

Resultando que con suspensión del plazo de homologación y por tratarse de una Empresa pública, en aplicación del artículo primero del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, en la reunión celebrada el 2 de julio de 1979, le prestó su conformidad por cumplirse las disposiciones del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor de los artículos 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación, como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que habiendo prestado su conformidad a este

Convenio Colectivo la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que previenen las disposiciones en vigor, y no observándose en sus cláusulas oposición, contradicción o infracción a normas de derecho necesario, no obstante establecido para el personal no cualificado un periodo de prueba superior al máximo que señala la Ley, procede su homologación, con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el I Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», y su personal de tierra, haciéndoles saber que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 5 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.», y su personal de tierra.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE «TRANSEUROPA, COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S. A.»

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional, y, en él, todos los centros de trabajo de «Transeuropa, Compañía de Aviación, S. A.» (en lo sucesivo «Transeuropa»), tenga establecidos o establezca en el futuro.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores contratados como personal de tierra de plantilla en «Transeuropa».

Queda excluidas las personas cuya actividad se limite al desempeño del cargo de Consejero, Director general, Delegados, Directores y Subdirectores de Departamentos o Servicios.

El personal que eventualmente pueda contratarse fuera del territorio español se registrará por las normas especiales de cada país. El contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se registrará por las normas del presente Convenio, salvo en las materias en las que de forma especial se haya establecido pacto distinto.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1979, en todos los conceptos que se refieran a las condiciones económicas del mismo. En lo demás, comenzará a regir al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez haya sido homologado, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1979, pudiendo ser prorrogado tácitamente por periodos de doce meses si, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento no ha sido pedida oficialmente su revisión, total o parcial, por cualquiera de las partes.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Cuanto mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pacto, tuviese ya otorgadas la Compañía.

Se respetarán las condiciones personales que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Si por imperativo de norma legal se establecieran mejoras salariales o de otro carácter, se estará, en lo que a absorción se refiere, a lo que dicten las disposiciones legales que regulan esta materia.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, solamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total del mismo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes contratantes quedan vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si durante el proceso de homologación la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del artículo del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

Art. 6.º *Interpretación.*—Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión Paritaria, que deberá emitir

informe sobre el asunto de que se trate, observando el criterio de «indubio pro operario», sin perjuicio de que, caso de no estar la Empresa o el trabajador de acuerdo con la solución dada, se someta el mismo a la jurisdicción de trabajo o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

Art. 7.º *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para el Personal de las Compañías de Vuelos «Charter» (en lo sucesivo Ordenanza Laboral), Reglamento de Régimen Interior de «Transeuropa» y a la legislación general que regule la relación laboral.

CAPITULO II

Organización

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo en los términos que preceptúe la legislación vigente en cada momento.

Sin perjuicio de lo anterior, la representación del personal podrá proponer a la Dirección, si así lo estima conveniente, las medidas que considere oportunas para alcanzar una equitativa distribución del trabajo, así como un perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

Art. 9.º *Principios informadores.*—Todo el personal de «Transeuropa» tiene además de las obligaciones concretas dimanantes de su contrato, las establecidas en el artículo 8.º de la vigente Ordenanza Laboral o legislación que, en su caso, la sustituya o derogue.

Art. 10. *Comisión Paritaria.*—Se constituirá una Comisión Paritaria, formada por un máximo de tres personas designadas por la Dirección de la Compañía y otras tantas elegidas por los trabajadores, de ellos, dos por el personal de Palma de Mallorca (uno de los cuales representando al personal de mantenimiento y el otro al resto del personal), y el otro, por el personal de Madrid, para que, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y los pactos del presente Convenio y en las cuestiones que se deriven de su aplicación, asuma las siguientes funciones:

- Actuar como órgano de conciliación, estudio e información que constituya un canal de entendimiento entre Empresa y trabajadores.
- Las que puedan corresponderle de acuerdo con el presente Convenio.
- Interpretación de las normas del Convenio, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la autoridad laboral o a la jurisdicción de trabajo.
- Evacuar las consultas que por cualquier afectado por las normas del presente Convenio, les sean planteadas.
- Elevar a la Dirección de la Empresa las propuestas o recomendaciones que consideren oportunas sobre materias de su competencia.
- Vigilar el cumplimiento del Convenio y emitir dictámenes sobre todos aquellos artículos del mismo que hagan referencia a la competencia de esta Comisión.

Serán temas prioritarios a considerar por la Comisión los propuestos por la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de los temas en estudio. Los acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria no podrán ser modificados y la firma por parte de la representación social podrá ser previamente sometida a la aprobación de la asamblea de trabajadores, convocada a tal efecto con una antelación mínima de treinta días, y la cual quedará válidamente constituida siempre y cuando asistan a la misma, física o jurídicamente representados, un mínimo de dos tercios del personal.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis Vocales, tres designados por la representación social y los otros tres por la representación empresarial, de entre los cuales se elegirá un Presidente y un Secretario, mediante votación secreta, cuyos cargos serán alternativos en cada reunión ordinaria, teniendo en cuenta que dichos cargos no pueden ser ostentados por una sola representación.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Paritaria, será necesaria la asistencia como mínimo de dos de los Vocales designados por la representación social y dos por la empresarial.

La Comisión celebrará su primera reunión al mes siguiente de la homologación del Convenio, y deberá establecer sus propias normas de procedimiento.

La Comisión se reunirá normalmente una vez al trimestre, caso de ser necesario, sin perjuicio de que se celebren otras reuniones siempre que lo solicite una de las partes, y previo acuerdo del Presidente y Secretario de la citada Comisión.

Para todos los asuntos que sean sometidos a la Comisión Paritaria en que no se obtuviese acuerdo, se elevarán las actuaciones a la jurisdicción de trabajo o a la autoridad administrativa laboral, según sus respectivas competencias.

Cada una de las partes que componen esta Comisión podrán ser revocadas total o parcialmente por sus representados. La revocación de cargos por la parte social deberá ser aprobada en asamblea general de trabajadores, cuando lo soliciten al menos un 51 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos de «Transeuropa».

CAPITULO III

Clasificación profesional y económica del personal

SECCION 1.ª

Art. 11. *Concepto.*—El personal de «Transeuropa» se clasificará en alguna de las categorías que se determinan en las tablas que constituyen el anexo I, teniendo todas las categorías encuadrados en cada grupo la misma retribución, compuesta por los conceptos de sueldo base más nivel, cuando proceda.

Las categorías son meramente enunciativas, pudiéndose suprimir o crear otras cuando las necesidades lo aconsejen y previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Se conviene la creación de una Comisión Mixta que se encargará de estudiar una nueva clasificación por categorías y funciones, con definición de los cometidos específicos de cada puesto de trabajo. Esta Comisión Mixta culminará sus trabajos lo más tarde el 30 de octubre de 1979, con la finalidad de considerar sus resultados en un próximo Convenio.

SECCION 2.ª ESCALAFONES Y PLANTILLAS

Art. 12. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y en un tiempo máximo de dos meses, la Dirección de la Compañía publicará una plantilla en la cual se indicarán el número de puestos de trabajo por categorías que se considera que deben existir en cada Departamento o Sección en ese momento.

Tal información será facilitada a la representación del personal y será actualizada cuando se produzcan modificaciones relevantes y al menos obligatoriamente una vez al año.

Dada la evolución técnica de la actividad, la Empresa podrá modificar su plantilla o, lo que es igual, alterar el número de puestos de trabajo, aumentando o suprimiendo éstos en los siguientes supuestos:

- Variación del volumen de contratación.
- Mejora de métodos de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios y procedimientos.
- Bajas voluntarias, jubilación o cualquier otra causa que extinga la relación laboral.
- Mejora del contenido de alguno de los puestos de trabajo.
- Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

Ninguna de estas modificaciones producirá despidos del personal de la plantilla fija de «Transeuropa» y de las mismas se dará cuenta inmediata a la representación del personal.

Art. 13. Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, «Transeuropa» viene obligada a confeccionar:

- La plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que corresponde a cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos.
- Publicación del escalafón de su personal, ordenando a éste por grupos y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría, dentro del grupo de que se trate.

En caso de igualdad se colocará en primer lugar al que tenga mayor antigüedad en la Empresa; si ésta fuera la misma, al de mayor edad.

En el escalafón, referido a todos y cada uno de los trabajadores, deberán figurar los siguientes datos:

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Destino (base y Departamento).
- Fecha de ingreso en la Compañía.
- Categoría a la que está adscrito.
- Fecha de efectividad en la categoría.

SECCION 3.ª CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 14. *Vinculaciones.*—El personal de tierra, según su permanencia al servicio de la Compañía, puede ser: Fijo, de temporada, contratado por tiempo determinado, interino o eventual.

A los efectos del párrafo anterior y en cuanto a definiciones, alcance y regulación de cada uno de los supuestos, se estará a lo establecido en los artículos 14 al 20 de la Ordenanza laboral y legislación vigente sobre la materia.

CAPITULO IV

Ingresos, promoción, movilidad del personal, ceses y despidos

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 15. *Preferencias de ingreso.*—Tendrán preferencia de ingreso para ocupar las plazas vacantes sometiéndose a las mismas pruebas que se exigirán para el personal del exterior de la Empresa, quienes hubiesen desempeñado funciones anteriormente en la misma con carácter eventual, interino, con contrato de temporada o duración determinada y no tuviesen nota desfavorable en su expediente.

También tendrán derecho preferente de ingreso, en las mismas condiciones, los hijos, cónyuges y ascendientes en primer grado de los trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Hay que entender naturalmente que, en cualquier caso, deben superarse los mínimos establecidos previamente por la Dirección de la Compañía en cada uno de los exámenes o pruebas establecidas al efecto y que la preferencia será válida tan solo en igualdad de condiciones.

Caso de que, atendidas las circunstancias previstas anteriormente, no se pudiera ocupar la plaza, se contrataría a la persona del exterior de la Empresa que en esos mismos exámenes y pruebas tuviera mejor capacitación a juicio de la Dirección de la Compañía.

Caso de concurrir varios aspirantes a una misma plaza, y siempre salvando el principio de igualdad de capacitación demostrada, se decidirá la concesión de la plaza por el mismo orden que el desarrollado en este artículo.

Art. 16. Los ingresos del personal de tierra de la Compañía se efectuarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en este capítulo.

Dichos ingresos, en principio, se llevarán a efecto por la categoría mínima de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la Dirección de la Compañía, salvo lo previsto en el siguiente artículo.

Art. 17. No obstante lo contemplado en el artículo anterior, las categorías citadas a continuación son de libre designación por la Empresa.

Las categorías comprendidas en los grupos laborales 1, 2 y 3 de las tablas salariales que constituyen el anexo I, así como las de Cocinero Jefe (grupo 4.º) y Almacenero Jefe (Grupo 5.º).

La Empresa, atendiendo al grado de capacitación de sus empleados fijos en plantilla, considerará su promoción a estas categorías de libre designación, siempre que a su juicio reúnan todos los requisitos necesarios, con especial consideración a dotes de mando, responsabilidad y representación.

Art. 18. *Período de prueba.*—Los ingresos que se efectúen en la Compañía, se entienden realizados a título de prueba, la cual se registrará por la legislación vigente en cada momento sobre dicha materia, y de acuerdo con la siguiente escala:

1. Persona técnico titulado: Seis meses.
2. Personal no cualificado: Un mes.
3. Resto del personal: Dos meses.

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

SECCION 2.ª PROMOCION Y ASCENSOS

Art. 19. El personal de «Transeuropa», para optar a plazas de categoría superior a la mínima, deberá atenerse a las siguientes normas:

a) Cuando se produjera una vacante, la Empresa publicará la misma para conocimiento de todo el personal, fijando notificación en los tableros de anuncios en la que se indicará la categoría laboral de las plazas vacantes, así como los programas de las pruebas y otros requisitos que sean exigibles y las puntuaciones mínimas para obtener plaza.

b) En el término de siete días desde la fecha de la publicación de la vacante, el persona que no tuviere nota desfavorable en su expediente podrá optar a la plaza mediante solicitud escrita dirigida a la Dirección de la Compañía, indicando su intención de concursar a la plaza en cuestión.

c) Finalizado el plazo anterior, y no antes de veintidós días desde la fecha de la publicación, se celebrarán las pruebas correspondientes, que serán de dos tipos:

1. *Teóricas:* Se deberán contestar diez preguntas, que versarán necesariamente sobre los temas del programa, calificándose de cero a 10 puntos cada una de ellas.
2. *Prácticas:* Se deberán resolver diez supuestos o pruebas prácticas, calificándose de cero a 10 puntos cada una de ellas.
3. La suma de las puntuaciones de los exámenes teóricos y prácticos determinarán la puntuación total, siendo el candidato de máxima puntuación, entre los que superen los mínimos, quien ocupará la plaza vacante y obtendrá la categoría.

La Empresa facilitará información sobre los resultados de los exámenes y pruebas a los representantes de los trabajadores, si éstos así lo solicitaran.

d) Caso de concurrir varios aspirantes a una misma plaza y siempre salvando el principio de igualdad de capacitación

demostrada, tendrá prioridad el que, estando fijo en plantilla, hubiese desempeñado accidentalmente y con carácter eventual trabajos de la categoría de la plaza a cubrir y, a continuación, el de más antigüedad y, dentro de éstos, el de mayor edad.

e) Si no se presentaran candidatos o los que se hubieren presentado no estuvieren en igualdad de condiciones, la Empresa podrá contratar personal del exterior que hubiese concurrido simultáneamente a las mismas pruebas, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.

Art. 20. El personal de tierra fijo en plantilla, que en posesión de licencia de vuelo en vigor (de Piloto o de Mecánico de Vuelo) y que desee pasar a cualquiera de las especialidades del personal Técnico de Vuelo, tendrá opción a realizar las pruebas, exámenes y cursos correspondientes y, llegado el caso, preferencia sobre el personal de nuevo ingreso para ocupar plaza vacante, siempre que no tuviese nota desfavorable en su expediente y bajo la condición de someterse a las mismas pruebas y requisitos que se exigirán al personal del exterior de la Empresa.

Ha de entenderse, naturalmente, que el personal del interior debe superar los mínimos establecidos previamente por la Dirección en cada uno de los exámenes o pruebas establecidos al efecto, y que la preferencia será válida tan solo en igualdad de condiciones con los resultados obtenidos por el personal del exterior.

Las mismas condiciones serán aplicables al personal femenino de tierra, fijo en plantilla, que desease tener acceso al grupo de Auxiliares de Vuelo de la Compañía.

Art. 21. El personal encuadrado en las categorías de titulados superiores o titulados medios y que desarrolla en la Empresa labores propias de su profesión, podrá ser promovido a nivel superior por libre iniciativa de la Empresa.

SECCION 3.ª MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 22. La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de grado superior o medio no da derecho a reclasificación, aun cuando deberá estimarse como mérito, caso de que «Transeuropa» voluntariamente decida sacar un puesto de este tipo a concurso entre todo el personal.

Art. 23. Todos los trabajadores, en cumplimiento de órdenes superiores, están obligados a realizar accidentalmente trabajos de la categoría inmediata superior, procurando atender las alegaciones del trabajador, siempre que correspondan a su grupo profesional y con la condición de percibir la retribución que corresponda a la citada categoría.

Con carácter excepcional y durante un período de tiempo que no exceda de sesenta días al año, todo trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediata inferior, conservando el derecho a la percepción de las remuneraciones correspondientes a su categoría y siempre que dicho trabajo no implique riesgo de menoscabo en su dignidad y formación profesional.

La notificación para realizar dichos trabajos deberá ser confirmada por escrito y señalando día y hora del comienzo.

Art. 24. «Transeuropa», por su propia iniciativa y/o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente u otras circunstancias a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

Si la causa de disminución de capacidad tuviera origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional, se tendrá preferencia sobre cualquier otro trabajador.

El trabajador así acoplado percibirá la retribución correspondiente a la categoría en que quede adscrito u otra superior que será libremente establecida por la Empresa, en su caso.

SECCION 4.ª CESES Y DESPIDOS

Art. 25. En cuanto a ceses y despidos se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales, Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, Ordenanza Laboral y demás disposiciones legales de similar aplicación, que, a estos efectos, se consideran como parte integrante del Convenio y sin perjuicio de lo que a continuación se expone.

Cuando se procediere por la Empresa al despido de un trabajador, deberá poner este hecho simultáneamente en conocimiento del trabajador y de la Representación de los Trabajadores.

Cuando la Empresa se viera obligada, por causas tecnológicas o económicas, a la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo, se aplicarán los siguientes criterios:

a) *Causas tecnológicas:* La Empresa deberá preavisar a los trabajadores afectados y a la representación de los mismos, con un plazo mínimo de seis meses de antelación. Notificada tal circunstancia, en el plazo de los quince días siguientes, como máximo, los trabajadores afectados, sus representantes y la representación empresarial, iniciarán conversaciones para determinar los plazos y cuantía de las indemnizaciones.

Si a los tres meses no se hubiese llegado a un acuerdo, la Empresa deberá remitir las actuaciones llevadas a cabo a la autoridad laboral competente para que ésta prosiga su curso legal, sin perjuicio de que, dentro de dicha tramitación, la Empresa y los trabajadores puedan llegar a un acuerdo, que en su caso, deberá ser refrendado por dicha autoridad laboral.

b) *Causas económicas:* El plazo de preaviso será de cuatro

meses como mínimo, siguiendo en lo demás igual procedimiento que el previsto en el apartado a).

En todos los supuestos anteriores, salvo probadas razones de orden técnico que aconsejen lo contrario, y previa aprobación de la autoridad laboral, en caso de la reestructuración de plantillas por sectores, se seguirá el orden prioritario en favor de los trabajadores mayores de cuarenta años, de mayor antigüedad en la Empresa, titulares de familia numerosa y los de capacidad laboral disminuida en el grado que se determine.

No podrá contratarse nuevo personal, por parte de la Empresa, hasta tanto no hayan sido readmitidos los trabajadores que causaron baja como consecuencia del expediente de reestructuración de plantillas, siempre y cuando dicha contratación afecte a los puestos de trabajo que ocupaban los trabajadores implicados en el expediente, los cuales tendrán prioridad para ocupar su anterior puesto de trabajo sin perjuicio de las indemnizaciones percibidas. Dichos trabajadores deberán ser preavisados con la antelación mínima de un mes para su reincorporación al trabajo, y caso de no ejercer el derecho de readmisión, la Compañía podrá contratar el personal que considere necesario.

CAPITULO V

Jornada, descansos, horas extraordinarias, trabajos de carácter extraordinario

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 26. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo en «Transeuropa», para todo el personal de tierra, son cuarenta y dos horas efectivas semanales, sin perjuicio de lo que se establezca en los artículos siguientes.

El personal de «Transeuropa» realizará alguna de las jornadas descritas en los artículos siguientes:

Art. 27. *Jornada normal*.—Es aquel tipo de jornada que se realiza con un horario de mañana y de tarde interrumpido al mediodía. Se procurará la realización de una jornada de ocho horas de lunes a viernes, y cuatro horas por la mañana de cada sábado alterno.

A los trabajadores que realicen este tipo de jornada se les respetará en todo caso el descanso dominical y los festivos a que hubiere lugar.

Art. 28. *Turno rotativo*.—El régimen de trabajo en turno implica la prestación de aquél durante ocho horas sin interrupción, a contar desde el momento en que se entre. Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya ocupado el puesto el que deba sustituirle, debiendo proveer la Empresa la sustitución lo antes posible. En el caso de retraso en el relevo, al trabajador saliente se le abonará el tiempo de exceso como horas extras.

Los turnos serán tres, de ocho horas cada uno, y con el horario que garantice en todo caso la efectiva realización de cuarenta y dos horas semanales, en cómputo cada cuatro semanas. Para ello existirán los suplentes que sean necesarios que, aun no estando habitualmente de turno, pasarán a éste cuando fuera necesario para garantizar la cobertura de las veinticuatro horas del día y los descansos correspondientes.

El personal en régimen de turno disfrutará del descanso semanal que, a causa del sistema rotativo, podrá o no coincidir con el dominical.

En todo caso se garantiza al personal de turno que uno de los días que debe librar se corresponda con domingo cada cuatro semanas.

Para el pago de festivos al personal de turno, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) En el supuesto de que un día de descanso que corresponde disfrutar a una persona en régimen de turno coincida con un festivo (no domingo), y no tenga la compensación de otro día libre, se abonará independientemente de su salario el importe de ocho horas extraordinarias.

b) En el supuesto de que a una persona a turno le corresponda trabajar en día festivo (no domingo), se le abonarán ocho horas extraordinarias.

c) En el supuesto de no librar el domingo previsto cada cuatro semanas, a pesar de librarse otro día de la semana, se abonarán las horas realizadas como extraordinarias.

Art. 29. *Turno A-B*.—El personal podrá trabajar en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día, siempre que el horario de este turno no cubra la jornada de noche.

El descanso de estos trabajadores coincidirá con los sábados, domingos y festivos.

Se podrán producir cambios de personal del régimen de turno rotativo al de turno A/B y viceversa, tan solo en los supuestos siguientes:

a) Que el personal sea preavisado con un tiempo mínimo de quince días.

b) Que el tiempo mínimo de permanencia en cada turno sea al menos de dos meses.

Art. 30. Con objeto de obtener la máxima eficacia en el servicio a prestar por aquel personal afectado por turnos de trabajo en aeropuertos o en servicios que se producen con falta de regularidad por los horarios de las escalas, etc., podrán realizarse, previa conformidad del personal afectado, turnos

flexibles de trabajo con un mínimo de siete horas y un máximo de doce horas por jornada y sin exceder la jornada normal de las cuarenta y dos horas semanales en su cómputo cada cuatro semanas.

Cuando por necesidades del servicio este horario se amplíe, el exceso sobre la jornada normal será abonado con carácter de horas extraordinarias.

Art. 31. *Cambios de horario*.—Previo aviso con veinticuatro horas de antelación, salvo emergencias, cualquier trabajador estará obligado a someterse al régimen de turno rotativo, turno A-B o jornada normal cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, existan emergencias, variaciones en el proceso de trabajo o fuese destinado un trabajador a un puesto de trabajo en donde exista o se establezca un horario diferente al suyo habitual.

Art. 32. La Empresa tendrá facultad para proponer a la Delegación de Trabajo los horarios que en cada momento estime convenientes, de acuerdo o previo informe a la representación del personal que corresponda y sujeto a la aprobación de la autoridad laboral.

Todo el personal tendrá una hora fija de entrada. La Empresa, por necesidades del servicio y a tenor de la programación, podrá variar dicha hora establecida, previo acuerdo con el personal afectado.

Art. 33. El personal que utilizare para su traslado al centro de trabajo, sito en el aeropuerto, vehículos de la Compañía tendrá establecido previamente un horario de partida de los citados vehículos, que le permitan llegar al centro de trabajo con el tiempo necesario antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo quince minutos después del término de ésta.

Caso de que la Empresa no proporcionase el medio de transporte adecuado para el transporte al centro de trabajo indicado, abonará en metálico al personal afectado el importe correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el capítulo de retribuciones.

SECCION 2.ª DESCANSOS

Art. 34. *Descansos entre jornada*.—Todo el personal disfrutará de un descanso de doce horas entre el fin de jornada y el comienzo de la siguiente. Asimismo disfrutarán de un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas, sin perjuicio de lo establecido en el Decreto 860/1976, de 23 de abril, desarrollando los artículos 23 y 25 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Art. 35. Habida cuenta del carácter de servicio público que presta la Compañía, los empleados que por razones del servicio trabajen en días festivos, no domingos, con independencia del descanso dominical correspondiente, podrán elegir entre la compensación económica de las horas realizadas, que se valorarán como extraordinarias, o librar, de mutuo acuerdo con la Empresa, en el plazo de los tres meses posteriores al día festivo trabajado. El personal optará entre uno u otro régimen por periodos mensuales, notificándose dicha opción el día veinte de cada mes.

Art. 36. Serán considerados festivos a efectos retributivos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo, siempre y cuando mantengan su condición de festividad en el calendario. Asimismo, de igual forma se computará la jornada comprendida a partir de las quince horas de los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando fuera estrictamente necesario el trabajar en alguno de los días declarados festivos en el párrafo anterior, será obligatoria para el trabajador la aceptación del trabajo en estos días, que se retribuirán como horas extraordinarias.

Respecto del personal de turno, se estará a lo previsto en el artículo referido al pago de festivos al turno rotativo.

Art. 37. *Días libres*.—En los casos de desplazamiento, si éste fuese por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables ininterrumpidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 38. Las horas extraordinarias serán propuestas por la Dirección de la Empresa y son de libre aceptación por parte de los trabajadores, salvo casos de emergencia, fuerza mayor, avería de las instalaciones o necesidad perentoria, en cuyos supuestos la aceptación será obligatoria, sin perjuicio de lo previsto en la Ley de Relaciones Laborales o normas que la sustituyan.

Art. 39. *Fórmula de cálculo hora normal*.—Se pacta expresamente que la fórmula que, estableciendo el valor de la hora normal, servirá de base para el cálculo de los porcentajes de las horas extraordinarias es la siguiente.

$$\text{Fórmula salario hora} = \frac{S + A + N + P}{(365-D-F-V) 42/6}$$

S = Sueldo base anual.

A = Antigüedad anual.

N = Nivel anual.

P = Pagas extraordinarias recogidas en este Convenio.
D = Domingos.
F = Festivos.
V = Vacaciones.

Art. 40. Se consideran horas extraordinarias aquellas que excedan de las cuarenta y dos horas semanales de jornada y se abonarán con los siguientes recargos:

- a) Las horas que se realicen en día normal de trabajo y que correspondan a anticipación o prolongación de la jornada de trabajo, ya sean diurnas o nocturnas, se abonarán con el 50 por 100 de recargo sobre la hora normal.
- b) Las horas extraordinarias que se realicen en domingo o en festivo se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre la hora normal.

SECCION 4.ª TRABAJOS DE CARACTER EXCEPCIONAL

Art. 41. Para todos aquellos trabajos esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse fuera de base y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado, y en general todos los casos de recuperación de aviones paralizados por avería (AOG) fuera de base, los desplazamientos efectuados por el personal designado al efecto estarán sujetos a los siguientes principios:

- a) La Dirección de Material ordenará los desplazamientos necesarios, designando al personal más idóneo para la realización de los trabajos.
- b) La iniciación de los 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 destacado procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia la persona designada como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando, cuando sea necesario, establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que la actividad laboral no sufra interrupciones.

El tiempo invertido en los traslados a y desde el lugar de residencia eventual no se considerará como de descanso.

d) Se procurará que el personal designado para la ejecución de estos trabajos sea considerado como polivalente, a fin de reducir en la medida de lo posible la dimensión del equipo desplazado.

e) Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se establecen los siguientes incentivos para el personal desplazado con esta finalidad:

1. Remuneración de las horas de viaje: Estas horas se considerarán como efectivamente trabajadas en base con la retribución correspondiente a las mismas. Según sean ordinarias o extraordinarias.

2. Retribución del trabajo realizado en tierra fuera de base. Las horas efectivamente trabajadas en estas circunstancias llevarán un incremento del 75 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna).

3. En estos casos se abonará dieta nacional o internacional, según proceda, el alojamiento en hotel, incluido desayuno tipo «continental» o similar, y transportes.

Cuando el desplazamiento fuera de base dure más de cuatro días naturales, se abonarán todas las horas realizadas como si se tratase de trabajos efectuados en base, con el tratamiento que corresponda por su carácter de normales, extraordinarias, festivos o nocturnas y se aplicarán las dietas por comisión de servicio que correspondan.

Art. 42. *Trabajos excepcionales.*—A los empleados que con carácter excepcional o irregular tuvieran que desarrollar trabajos imprevistos y, después de abandonar su lugar de trabajo, fuesen reclamados fuera de las horas de servicio, las horas realizadas con este carácter se les abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio de la hora normal, sin perjuicio del que corresponda a la hora que realice en ese momento.

CAPITULO VI

Vacaciones, licencias y excedencias

SECCION 1.ª VACACIONES

Art. 43. Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones retribuidas, sin perjuicio de los derechos adquiridos «ad personam».

Sin embargo, el personal podrá optar libremente por el disfrute de las vacaciones fraccionadas en períodos de quince días ininterrumpidos cada uno de ellos.

Con independencia de las normas anteriores, se establece que cuando el personal disfrute sus vacaciones anuales fraccionadas en dos turnos de quince días, precisamente en los períodos de disponibilidad fijados libremente por la Empresa, se incrementará la quincena que reúna tal condición en tres días más de vacaciones retribuidas.

Art. 44. Durante el tiempo de vacaciones se abonarán los siguientes emolumentos: Sueldo base, nivel y antigüedad.

Art. 45. *Derecho de disfrute.*—El derecho a disfrutar vacaciones en la forma establecida en el presente capítulo comienza una vez que se haya cumplido un año al servicio de la Compañía, y los trabajadores que cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados durante el mismo, hasta el 30 de junio.

No obstante, podrá pactarse el que un empleado que no lleve un año en la Empresa, pueda disfrutar de la parte proporcional de vacaciones desde la fecha de su ingreso hasta el 30 de junio. En los supuestos establecidos en este artículo, la fracción de mes computará como mes completo.

Art. 46. *Fechas de disfrute.*—Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas por la Dirección de la Empresa, cono- cidas las peticiones de los trabajadores, en razón de las necesidades del servicio.

Art. 47. *Solicitudes y programación.*—No obstante lo anterior, en la primera quincena del mes de febrero de cada año se solicitará a los trabajadores que indiquen las fechas de su preferencia respecto al disfrute de sus vacaciones.

En atención a estas preferencias y vistas las necesidades de la Empresa, la Dirección fijará en la segunda quincena del mes de febrero un calendario de disfrute de vacaciones por Departamentos o Servicios.

Art. 48. *Preferencias.*—En el supuesto de que dentro de un mismo Departamento o Servicio hubiese dos o más peticiones de vacaciones coincidentes que a juicio de la Dirección de la Empresa no pudieran ser atendidas, se seguirá el procedimiento siguiente:

Durante el primer año elegirá el trabajador más antiguo, pasando al final de todas las peticiones coincidentes a efectos de fijar su turno de elección para años sucesivos.

Durante el segundo año elegirá primero el que eligió en segundo lugar el primer año y pasará nuevamente al final del turno de elección, y así sucesivamente, hasta que todos los trabajadores coincidentes hubieran elegido en primer lugar.

Art. 49. *Cambios de fechas.*—Las solicitudes que se puedan presentar de cambios de fechas, una vez hecho el programa de vacaciones, no podrán perjudicar derechos de terceros conforme a la planificación prevista.

Art. 50. Si el trabajador sufre accidente o enfermedad durante el disfrute de las vacaciones, deberá notificarlo a la Compañía en el más breve plazo posible con expresión de lo que le suceda y justificación mediante la baja oficial de la Seguridad Social. Caso de que el accidente o enfermedad se produjese en el extranjero, deberán ser acreditadas documentalmente, no computándose, a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo invertido en dicha circunstancia. Los días de vacaciones que queden pendientes en virtud de la aplicación de este artículo, se fijarán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

SECCION 2.ª LICENCIAS

Art. 51. *Licencia retribuida.*—«Transeuropa» concederá licencia retribuida a los empleados que lo soliciten siempre que medien las causas que lo justifiquen y por los plazos siguientes:

1. Tres días naturales, aplicables a siete, por enfermedad grave, fallecimiento o entierro del cónyuge hijos, padres, hermanos (en estos tres casos, incluido el parentesco político), abuelos o nietos.

2. Dos días naturales, ampliables a cinco, en casos de alumbramiento de la esposa.

3. Un día natural, ampliable a dos, para asistir a funeral por los familiares que se expresan en el párrafo anterior.

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

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

A. Diez días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

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

Art. 52. *Petición.*—En los supuestos en que el nacimiento del derecho a la licencia se produce necesariamente con el hecho causante (alumbramiento de esposa y enfermedades graves o muertes), bastará la comunicación en el plazo de tiempo más breve posible a la Empresa.

En los demás supuestos se requerirá necesariamente la petición de la licencia por escrito, al menos, con setenta y dos horas de antelación al momento del disfrute.

Art. 53. Anualmente el personal de plantilla de la Compañía

tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo que no exceda de quince días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares. De cualquier manera, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, el personal podrá solicitar excepcionalmente licencias sin sueldo cuando medien causas justificadas, que deberán exponer por escrito a la Dirección.

La concesión excepcional de estas solicitudes estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización total de disfrute del periodo anual de vacaciones.

La licencia, tanto si es retribuida o no, se instará por escrito a través del mando inmediato al Director o Jefe de la Unidad correspondiente, el cual deberá responder si procede o no, también por escrito, en un plazo no superior a diez días, salvo en caso de urgencia acreditada en los que deberá resolverse a la mayor brevedad posible.

Podrá concederse por la Compañía una licencia especial por espacio de seis meses, siempre que concurren circunstancias excepcionales. Dicha licencia se prorrogará a juicio de la Compañía y previa petición del interesado.

Cualquier tipo de licencia por tiempo superior a quince días producirá la correspondiente baja en la Seguridad Social y la pérdida de los correspondientes derechos de antigüedad.

Sin embargo, en estos supuestos de licencias, el personal tendrá derecho a incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo una vez transcurrido el tiempo por el que se concedió la licencia, con tal de avisar con un plazo de diez días a la Compañía de la intención de reincorporarse al trabajo.

En cualquiera de estos casos el trabajador deberá cumplir con lo previsto en los números 7 y 8 del artículo 55 de la vigente Ordenanza Laboral sobre prestación de servicios en otra Empresa dedicada al transporte aéreo.

Art. 54. *Justificación.*—En todos los casos, se requerirá que en el plazo de cuarenta y ocho horas, contadas después de la incorporación al trabajo, se presenten ante la Empresa los justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la concesión de la licencia.

SECCION 3.ª EXCEDENCIAS

Art. 55. *Excedencias.*—La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

Se considerará excedencia voluntaria aquella que se concede por motivos particulares del trabajador y a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de dos años en la Empresa.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada.

Se considerará excedencia forzosa aquella en la que concurren las siguientes causas:

1. Nombramiento por Decreto o elección para cargo público o de representación sindical, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.
2. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
3. Prestación del servicio militar, obligatorio o voluntario, por el tiempo que dure cada uno de ellos.

Para el reingreso en la Compañía en el supuesto 1, el trabajador dispondrá de dos meses de plazo a partir de la finalización de los mismos, y en el 3, de un mes. Transcurridos dichos plazos, y no habiendo solicitado el reingreso, el trabajador causará baja definitiva en la Empresa. La petición de reingreso se hará por escrito.

Art. 56. Durante el periodo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y por tanto no percibirá remuneración de ningún tipo ni tampoco le será de abono dicho tiempo para su antigüedad. El reingreso del excedente voluntario se solicitará con un mínimo de quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia, causando baja definitiva en la Empresa si así no lo hubiera hecho.

El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante de su grupo laboral en la Empresa.

Si no existiera vacante, el excedente podrá optar por su reingreso por la más inmediata inferior de su propio grupo laboral, si hubiera vacante, manteniendo el derecho de preferencia a ocupar la primera que se produzca en su categoría.

Por lo que respecta al sueldo, el trabajador que se reincorpore de una excedencia voluntaria percibirá el de la categoría de la vacante que haya ocupado o, en su defecto, el de la categoría por la que hubiese reingresado.

Caso de coincidir dos peticiones o más de excedencia voluntaria y no poderse conceder todas ellas, se resolverá en favor del trabajador o trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa.

En cualquier caso no se podrán conceder excedencias en número superior a una por cada categoría de cada grupo laboral en los respectivos Departamentos o Secciones.

Art. 57. La excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

El trabajador en excedencia voluntaria deberá cumplir con lo previsto en los números 7 y 8 del artículo 55 de la vigente Ordenanza Laboral sobre prestación de servicios en otra Empresa dedicada al transporte aéreo. El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la reserva de su puesto y al cómputo, a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal periodo retribución alguna, salvo lo que se previene a continuación para el caso del servicio militar.

El personal de plantilla que esté prestando el servicio militar mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación. Este tiempo será computado como tiempo de servicio efectivo, y, durante el mismo, percibirá las pagas extraordinarias reglamentarias.

Art. 58. La mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar entre las siguientes situaciones:

- 1.ª Continuar su trabajo en la Empresa.
- 2.ª Rescindir su contrato con percibo de una dote consistente en una mensualidad de sueldo base de su categoría por cada año de servicio, hasta un máximo de seis.
- 3.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a seis meses ni superior a tres años. En este caso el reingreso se efectuará a petición de la interesada, de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

Art. 59. La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia con interinos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto de trabajo.

A tenor de lo establecido en el capítulo de vacantes, la Empresa podrá, si las necesidades del servicio de organización del trabajo así lo aconsejan, amortizar los puestos que queden vacantes como consecuencia de una baja por excedencia, sin perjuicio de las garantías de ingreso que se conceden al trabajador en este capítulo.

CAPITULO VII

Desplazamientos y dietas. Definiciones

Art. 60. *Base.*—Será considerado como base el lugar donde el trabajador se encuentre en régimen de permanencia, bien por estar determinado en el contrato de trabajo, o bien por encontrarse en las situaciones de destacamento, residencia o destino.

Art. 61. *Base principal.*—Es aquella que figura determinada en el contrato de trabajo del trabajador para residencia habitual, o la que con posterioridad quede determinada con ocasión de un traslado.

Art. 62. *Comisión de servicio.*—El periodo comprendido para el personal desplazado de su base o residencia habitual por necesidades del servicio, desde el primer día que se inicia el desplazamiento y por tiempo no superior a nueve días.

Art. 63. *Destacamento.*—El lugar donde un empleado se encuentra desplazado fuera de su base principal o residencia habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días, pero no superior a siete meses.

Para esta situación y previo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrán establecerse turnos rotativos y periódicos que comprenderán al personal de la misma especialidad según la necesidad del puesto a cubrir. La duración de dichos turnos no excederá, salvo pacto entre las partes, de treinta días, ampliables a cuarenta y cinco según las disponibilidades del transporte.

Art. 64. *Residencia.*—El lugar donde un empleado se desplaza fuera de su base principal o residencia habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta dos años.

El plazo de preaviso para esta situación será, como mínimo, de treinta días.

Art. 65. *Destino.*—El lugar al que un empleado tiene que desplazarse fuera de su base principal o residencia habitual, por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

El plazo de preaviso para esta situación se efectuará con una antelación mínima de tres meses a la fecha de incorporación.

Art. 66. *Traslados.*—Es el cambio de la base principal del trabajador que implica para el mismo un cambio de residencia permanente.

Los traslados del personal podrán realizarse en función de los siguientes supuestos:

- 1.º Solicitud del interesado.
- 2.º Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- 3.º Por necesidades de servicio.
- 4.º De común acuerdo entre los trabajadores. En este caso la Dirección resolverá oídos los interesados y la representación del personal.

A) Si el traslado es a solicitud del trabajador, no tendrá derecho a indemnización alguna.

B) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador, se estará a lo convenido por las partes, y en su defecto, a lo establecido a continuación.

C) Si el traslado es por necesidades del servicio, se abonará al trabajador las cantidades siguientes:

En concepto de indemnización, por una sola vez, la cantidad equivalente a dos mensualidades de los haberes fijos, y mensualmente un 20 por 100 de su salario base, que ascenderá como mínimo a 8.000 pesetas, en concepto «ad personam»; sin perjuicio de lo antedicho, los Convenios sucesivos deberán adaptar las circunstancias del traslado conforme a lo que estipulen las partes, atendidas las variaciones del coste de la vivienda, según los informes oficiales del Organismo competente.

Los gastos del traslado del trabajador y familia que viva a su cargo, previa solicitud del mismo.

Traslado de muebles y enseres a petición del interesado, ocupándose la Compañía de la gestión de dicho traslado (seguros y derechos de importaciones a cargo del interesado).

Traslado del vehículo previa presentación de factura. Se abonará el importe de la misma (se excluyen seguros y derechos de importación).

D) Si el traslado es de común acuerdo entre los trabajadores, no tendrán derecho a indemnización alguna.

El percibo de las cantidades y conceptos que se expresan en los puntos B) y C) suprime el derecho a la percepción de dietas.

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

La preferencia para el traslado voluntario corresponderá por este orden: La antigüedad dentro de la categoría profesional; circunstancias familiares, y condiciones de salud y mayor edad del trabajador. En los traslados no voluntarios se seguirá el orden inverso.

La Comisión Paritaria tendrá conocimiento, de acuerdo con su competencia, de los traslados que se lleven a efecto conforme a lo previsto en este artículo.

Art. 67. *Traslado de cónyuge*.—Cuando un trabajador se encuentra afectado por un traslado forzoso, el cónyuge respectivo, si fuere trabajador de la Empresa, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo en que fuera a residir el cónyuge, igual o similar al que viniera desempeñando aunque fuera de distinto grupo laboral, a cuyos efectos la Empresa se obliga a facilitar dicho puesto en el plazo máximo de seis meses a partir desde la fecha del traslado.

Art. 68. *Dieta*.—Es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan fuera de base por necesidades de servicio. Su clasificación y remuneración, viene reflejada en el anexo número II.

Art. 69. *Cómputo de dietas*.—La percepción de las dietas nacionales o internacionales, según proceda, en base a la definición consignada en el artículo 68, se computará conforme a las siguientes normas:

1. Se percibirá una dieta completa cuando la llegada a un aeropuerto fuera de la base se realice antes de las catorce horas locales y se pernocte fuera de ella.
2. Se percibirá media dieta cuando la llegada a un aeropuerto fuera de la base se realice después de las catorce horas locales y se pernocte hasta el día siguiente.
3. Se percibirá media dieta cuando la salida de un aeropuerto fuera de base, después de una pernocta, se realice después de las catorce horas y antes de las veintidós horas locales.
4. Se percibirá una dieta completa cuando la salida de un aeropuerto fuera de la base, después de una pernocta, se realice después de las veintidós horas locales.

Con independencia de lo señalado anteriormente para las dietas que se devenguen en el caso de pernocta fuera de base, se abonará dieta alimenticia en compensación por comidas efectuadas fuera de base, desde las trece horas a las quince horas locales, en caso de almuerzo, y desde las veintiuna a las veintitrés horas locales, para la cena.

Art. 70. *Actualización de dietas*.—La actualización de los valores de las dietas nacionales y extranjeras se llevará a cabo con la revisión del Convenio.

Dicho ajuste se efectuará, asimismo, para las gratificaciones establecidas por comisión de servicio, destacamento, residencia o destino.

En cuanto se refiere a la dieta extranjera, periódicamente se tendrán en cuenta las fluctuaciones sustanciales que experimente el mercado oficial de divisas, con la finalidad de mantener la capacidad adquisitiva de esta percepción en el extranjero.

Art. 71. *Alojamiento*.—La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojen los empleados de la Compañía en sus desplazamientos esporádicos, por motivos de servicio, estarán a cargo de la Compañía.

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

Caso de no existir Delegación propia o no contar con facilidades de crédito en el lugar de que se trate, el empleado abonará el importe de su alojamiento y pasará el cargo corres-

pondiente a la Compañía, aportando el justificante correspondiente.

Lo contemplado en este artículo no es de aplicación en las situaciones de destacamento (superiores a cuarenta y cinco días), residencia y destino.

Art. 72. *Anticipo de dietas*.—La Compañía facilitará anticipo de dietas al personal que lo solicite por la cuantía necesaria para el desplazamiento de que se trate.

CAPITULO VIII

Retribuciones

Art. 73. *Percepción de haberes*.—El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los últimos cinco días del mes correspondiente.

Los haberes se harán efectivos en metálico, talón bancario o transferencia, y se entregará a cada trabajador su recibo de salario según documento autorizado por el Ministerio de Trabajo, en su lugar de trabajo y dentro de su jornada laboral.

Todas las percepciones establecidas en este Convenio se entienden en función de la jornada completa de trabajo, por lo que, en caso de jornadas inferiores a las contratadas, se reducirá proporcionalmente.

Art. 74. *Anticipos a cuenta*.—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del salario, previa justificación de su necesidad.

Art. 75. Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

a) Retribuciones fijas:

1. Sueldo base.
2. Nivel.
3. Premio de antigüedad.
4. Pagas extraordinarias.

b) Retribuciones variables:

1. Plus de nocturnidad.
2. Prima por vuelos con misión específica a bordo.
3. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.
4. Compensación por domingos trabajados.

c) Otras retribuciones:

1. Plus de transporte.
2. Dietas.

d) Protección a la familia.

Art. 76. *Sueldo base*.—El sueldo base correspondiente a la jornada normal y completa establecida en este Convenio es la parte de retribución del trabajador establecida por unidad de tiempo. Sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, que consta, para cada categoría profesional, en la tabla de salarios adjunta al presente Convenio.

Art. 77. *Nivel*.—En concepto de nivel se percibirá, en su caso, las cuantías establecidas en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio.

Art. 78. *Premio de antigüedad*.

El personal de plantilla de «Transeuropa» recibirá por este concepto un 7,50 por 100 del sueldo base, correspondiente a su grupo y especialidad, por trienios y mes.

A efectos únicos del cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo efectivo de servicio en la Compañía, independientemente de los grupos laborales en los que se haya estado encuadrado, considerándose en todos los casos la antigüedad desde la fecha en que se causa alta en la Empresa.

En todos los casos de cambio de grupo o de especialidad, que impliquen variación del sueldo base, el premio de antigüedad se calculará en función al sueldo base perfeccionado.

Este premio de antigüedad se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres años que acreditan el trienio y con la retribución de ese mes.

En todo caso se computará a estos efectos:

- El tiempo de vacaciones anuales reglamentarias.
- Pagas extraordinarias.
- Licencias retribuidas.
- Excedencias especiales.
- Servicio militar.
- Incapacidad laboral transitoria.

Art. 79. *Gratificaciones extraordinarias*.—Los trabajadores de la Compañía percibirán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año y con carácter de paga extraordinaria sendas gratificaciones, consistentes en una mensualidad completa compuesta de todos los conceptos fijos de sus haberes.

Art. 80. *Plus de nocturnidad*.—El trabajador percibirá por cada hora que efectúe entre las veintiuna horas y las ocho horas, un complemento del 20 por 100 sobre la hora normal, sin perjuicio de los demás emolumentos que pudieran corresponderle por otros conceptos.

Este complemento se cobrará en su totalidad cuando el trabajador desarrolle su actividad dentro de un mínimo de cuatro

horas comprendido en el período mencionado. En caso contrario, se pagará lo correspondiente a las horas trabajadas dentro de dicho período.

Art. 81. *Prima por vuelos con misión específica a bordo.*—Se consideran vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de Mantenimiento, expresamente designado a tal fin por la Dirección de Material de la Empresa, a bordo de los aviones de su flota, con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso de los mismos.

A estos efectos se establecen las siguientes clasificaciones y primas por hora real de vuelo efectuada:

1. Vuelos de prueba: 1.000 pesetas/hora.
2. Vuelos realizados para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión: 450 pesetas/hora.
3. Vuelos realizados de retorno de avión reparado por el propio personal fuera de base y sólo en los casos de confiársela misión específica a bordo: 450 pesetas/hora.

En los vuelos de prueba se considerará, a efectos de retribución, como mínimo una hora de vuelo, o el tiempo real de vuelo invertido si resultase ser superior.

Los vuelos de asistencia técnica y carga llevados a cabo por el personal de tierra relacionados con la operación se remunerarán de acuerdo con lo pactado por Empresa y trabajador en cada caso concreto, sin que exista obligación por parte del trabajador de realizar el mencionado vuelo si previamente no se ha convenido el importe del mismo.

Art. 82. *Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.*—En lo referente a este artículo se estará a lo que establece la Ordenanza Laboral vigente o legislación que en su caso la sustituya.

Art. 83. *Compensación por domingos trabajados.*—En los turnos programados de trabajos rotativos en domingos, con descanso compensatorio entre semana, el personal percibirá, con efectos a partir del 1 de mayo de 1979, un suplemento del 22 por 100 del salario/hora base en función de las horas trabajadas en tales períodos.

Art. 84. *Plus de transporte.*—Cuando la Empresa no facilite medio de transporte al personal que, por desarrollar sus funciones en instalaciones de aeropuerto, deba desplazarse en los trayectos ciudad-aeropuerto-ciudad, abonará al personal que permanezca en situación de actividad, en concepto de compensación por transporte y estacionamiento, las cantidades mensuales que se citan a continuación, devengadas doce veces al año:

En Madrid: 3.800 pesetas.

En Palma de Mallorca: 3.600 pesetas.

En Barcelona: 3.400 pesetas.

Este plus de transporte se revisará e incrementará proporcionalmente al aumento del precio del combustible.

Art. 85. *Régimen de comidas durante la jornada de trabajo.*—La Compañía facilitará, o compensará económicamente, servicios de desayuno, almuerzo o cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio en cumplimiento de turnos rotativos de trabajo, de acuerdo con lo siguiente:

Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicios a las siete horas locales y no comience ni finalice su trabajo a la hora citada, excepto el que realiza turno de noche y concluye su jornada a las siete horas.

Almuerzo: En turnos de trabajo ininterrumpidos que, comenzando a las trece horas locales o antes, finalicen a las quince treinta horas o después.

Cena: En turnos de trabajo ininterrumpidos que, comenzando a las veinte treinta horas locales o antes, finalicen a las veintitrés horas o después.

No obstante lo señalado anteriormente, se facilitará o compensará económicamente el servicio de almuerzo en los turnos que finalicen a las quince horas locales, solamente al personal sometido a turnos rotativos de trabajo.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar las comidas. De no ser así, se abonará al trabajador, a partir del 1 de mayo de 1979 y en concepto de dieta de alimentación, la cantidad de 60 pesetas por desayuno y 180 en concepto de almuerzo o cena.

Cuando la jornada normal de trabajo de los turnos rotativos se realice de forma continuada, se establecerá un período de descanso de quince minutos. Cada Departamento o Servicio establecerá turnos adecuados a estos fines, de modo que no se produzca interrupción o alteración en el normal desarrollo de los servicios.

Art. 86. *Horas extraordinarias.*—Para el pago de este concepto se estará a lo previsto en el artículo 40 del presente Convenio.

Art. 87. *Gratificación por comisión de servicio.*—Los empleados percibirán por cada día que permanezcan en esta situación, en concepto de gratificación, la cantidad que resulte de multiplicar el número de días que dure su desplazamiento por la cantidad consignada en el anexo II, apartado A).

Art. 88. *Gratificación por destacamento.*—Los empleados percibirán, durante el tiempo que permanezcan en esta situa-

ción, en concepto de gratificación, la cantidad que resulta de multiplicar el número de días que dure el destacamento por la cantidad consignada en el anexo II, apartado B).

Art. 89. *Gratificación por residencia.*—La gratificación por residencia será igual al 85 por 100 de lo que correspondería por destacamento.

Art. 90. *Gratificación por destino.*—La gratificación de destino será igual al 60 por 100 de la que correspondería por destacamento.

CAPÍTULO IX

Asistencia económica complementaria

Art. 91. *Complementos por enfermedad.*—La Compañía protegerá, con un sistema de asistencia económica complementaria a la Seguridad Social, a los trabajadores conforme a los siguientes criterios:

1. El personal no percibirá ningún tipo de asistencia económica complementaria durante los dos primeros meses de enfermedad, contados desde el momento en que hubiese sido contratada la misma o presentado el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social de la Empresa.

2. Transcurridos los dos primeros meses de baja continuada, la Compañía garantiza un complemento a la prestación de la Seguridad Social que cubra hasta un 100 por 100 del salario base y el nivel. Este complemento de garantía será abonado hasta el límite de dieciocho meses a partir del plazo que se previene en el apartado 1 de este artículo.

3. La Compañía, independientemente del parte de baja presentado por el trabajador, podrá someter a éste a los exámenes médicos que estime conveniente y por facultativos designados por ésta. Caso de que el informe de estos últimos fuera desfavorable, e informada la representación del personal, será causa automática de la suspensión del pago de este complemento.

4. Estas normas previstas para situaciones de enfermedad tendrán aplicación igualmente en los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo.

5. Las personas en situación de baja por enfermedad o accidente percibirán los emolumentos a través de la Empresa, resarcándose ésta directamente de las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, como corresponda, para lo cual el interesado habrá de facilitar a la Empresa puntualmente el parte de baja, los partes de confirmación semanales y el parte de alta.

Esta situación cesará cuando termine la situación de incapacidad laboral transitoria y/o la persona pase a regirse por lo previsto en el Fondo Social de Tierra de la Institución de Previsión Social «Loreto».

Las normas previstas en este artículo entrarán en vigor a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, y no tendrán carácter retroactivo más que para aquellas situaciones que, habiéndose iniciado con anterioridad a esa fecha, subsistan en el momento de la implantación de este nuevo régimen de Seguridad Social complementaria.

Art. 92. *Institución de Previsión Social «Loreto».*—«Trans-europa» mantendrá concertado con la Institución de Previsión Social «Loreto» las coberturas para todo su personal de tierra fijo en plantilla, al Concierto Colectivo y Fondo Social, ambos de tierra, aportando el 100 por 100 de la prima correspondiente al Concierto Colectivo y el 50 por 100 de la prima correspondiente al Fondo Social, corriendo el otro 50 por 100 de la prima de este último concepto a cargo del propio empleado.

El derecho al ingreso en el Concierto Colectivo se producirá a partir de la fecha de alta en la Empresa, y en el Fondo Social de tierra comienza al adquirir el empleado la condición de fijo en plantilla, y el importe de las penalizaciones que eventualmente fijase la Institución de Previsión Social «Loreto», para el ingreso, serán en cualquier caso a cargo del interesado.

Por lo que se refiere a los derechos, condiciones, cuantías de las primas, etc., ambas partes quedan en todo sometidas a lo que en cada caso determine la propia Institución de Previsión Social «Loreto».

Art. 93. *Traslado de cadáveres.*—En caso de fallecimiento de un trabajador en acto de servicio, la Empresa cubrirá los gastos de embalsamamiento y traslado del cadáver hasta el domicilio del finado.

Art. 94. *Accidentes in itinere.*—La Compañía, a los efectos de consideración de accidentes in itinere, reconoce a los trabajadores que éstos pueden utilizar por su cuenta los medios de locomoción que estimen oportunos para efectuar cuantos desplazamientos sean necesarios como consecuencia de su trabajo en la Empresa.

Art. 95. *Enfermedad fuera del territorio nacional.*—El personal que se halle en situación de comisión de servicio, destacamento, residencia o destino fuera del territorio nacional y siempre que no pueda acogerse a la Seguridad Social del país en que se encuentre por no existir Convenio entre los dos Estados, tendrá pleno derecho a que la Compañía se haga cargo de los gastos producidos por enfermedad o accidente, comprendiendo los de asistencia, hospitalización o intervenciones quirúrgicas, salvo en los casos en que los servicios médicos de la Em-

presa aconsejen el traslado a su residencia, centro de trabajo habitual o al lugar que estimen conveniente, siendo a cargo de la Compañía los gastos de dicho traslado.

Lo previsto en el párrafo anterior se extenderá a los familiares que estén a cargo del trabajador cuando el tiempo de permanencia fuera de España resultase superior a dos meses. La Empresa deberá tener conocimiento previo de cuáles sean dichas personas. En este supuesto, el trabajador podrá pedir a la Empresa, con anterioridad a su desplazamiento, la cobertura de los seguros adecuados para los fines que se contemplan en este artículo.

Art. 96. *Situación de la mujer trabajadora.*—La mujer trabajadora tendrá derecho, previa presentación del parte de baja de la Seguridad Social, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La mujer que se halle en esta situación podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla en la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría a la que ostentaba.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia efectiva de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

CAPITULO X

Art. 97. *Billetes gratuitos.*—La concesión de billetes gratuitos a favor de los empleados y de sus familiares, en los vuelos de «Transeuropa», queda sujeta a las siguientes normas:

1. La Compañía facilitará billetes gratuitos, con sujeción a disponibilidad de plaza a bordo, a todos los empleados fijos en la plantilla de la Empresa y, exclusivamente, a sus familiares de primer grado que dependan económicamente del mismo, habiten con él y siempre que sea factible la obtención del permiso de las autoridades aeronáuticas.

2. Para poder disfrutar los familiares descritos de los beneficios indicados, será preciso que el empleado haya cumplido como mínimo siete meses de permanencia en la plantilla de la Empresa, en calidad de fijo.

3. No será condición indispensable, ni necesaria, que tenga que viajar el empleado junto con sus familiares cuando los que desean hacerlo sean solamente los beneficiarios.

4. Teniendo en cuenta los motivos especiales que concurran en cada solicitud, la Dirección General de la Compañía establece el siguiente orden de preferencia absoluta para el transporte de pasajeros con billetes gratuitos.

a) S-1. Viaje de servicio: Se considera en viaje de servicio a todo el personal de la Compañía que deba desplazarse cumpliendo —o con el objeto de cumplir— tareas encomendadas por la Empresa. A estos desplazamientos se les otorga el orden de prioridad I.

b) F-1. Personal de la compañía y sus familiares, cuando el viaje se efectúe por razones de óbito, enfermedad grave, accidentes, viaje nupcial o durante el período de las vacaciones anuales.

A estos desplazamientos se les otorga el orden de prioridad II.

c) F-2. Personal de la Compañía y sus familiares, cuando el viaje se efectúe por causas distintas a las mencionadas en el apartado anterior. Estos desplazamientos serán clasificados con el orden de prioridad III.

5. Caso de coincidir igualdad en el orden de preferencia asignado, dentro de los apartados b) y c), y de existir limitación en el número de plazas disponibles a bordo, tendrá prioridad para el embarque, en primer término, siempre el tripulante o empleado de la Compañía, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenece o categoría, de mayor antigüedad administrativa en la Empresa y, a continuación, los familiares del empleado de la Compañía que ostente mayor antigüedad administrativa.

Esta prioridad sólo podrá utilizarse dos veces por año con cada empleado o familiares del mismo.

6. Los billetes gratuitos concedidos bajo cualquiera de las condiciones estipuladas en los párrafos anteriores tendrán únicamente validez para la fecha, trayecto y vuelos por los que hayan sido concretamente expedidos.

7. Todo poseedor de un billete gratuito, cualquiera que sea el orden de prioridad consignado en el mismo, viaja en condiciones «sujeto a espacio» no ocupado por el fletador.

8. Toda persona empleado o familiar, que viaje con billete gratuito deberá hacer su presentación en el mostrador de facturación en la misma forma y hora que los pasajeros de pago.

9. Los titulares de estos billetes serán aceptados en facturación con la consideración de pasajeros en lista de espera y sus tarjetas de embarque les serán facilitadas una vez presentados y facturados todos los pasajeros de pago.

10. Los billetes gratuitos han de ser solicitados con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas —salvo casos de extrema urgencia y por consideraciones imprevistas dentro de las horas normales de oficina y en días laborables y de la Dirección de Tráfico en la Central de Madrid—. En el supuesto caso de originarse la petición fuera de Madrid, la solicitud habrá de cursarse precisamente por la unidad de tráfico de la Compañía en el lugar de origen.

11. La autorización necesaria para la emisión de un billete gratuito es facultad y competencia de la Dirección de Tráfico y solamente en casos auténticamente excepcionales podrá autorizarse por el Delegado de la Compañía, o, incluso, por el Comandante de la aeronave que realice el vuelo en cuestión, en cuyo caso éste hará constar tal excepción en el parte de vuelo correspondiente.

12. Los billetes concedidos de acuerdo con estas normas serán de utilización en clase turista y al transporte del empleado y familiares se le aplicarán las normas y condiciones generales para el transporte de uso común para los pasajeros de «Transeuropa».

13. La Compañía procurará, siempre que ello sea factible, facilitar plaza a los familiares de los empleados que permanezcan en situación de destacamento, en los dos vuelos anteriores a Nochebuena y a Nochevieja, y en los dos inmediatamente posteriores a dichas fechas para los regresos a base. Excepcionalmente estos casos tendrán orden de prioridad II.

14. La Compañía se reserva el derecho de verificar, en cualquier momento, la identidad de los usuarios de los billetes gratuitos concedidos. La Dirección General de la Compañía adoptará medidas disciplinarias contra las irregularidades que eventualmente pudieran cometerse en esta materia, tanto si se cometen por el titular del billete como por cualquier otro empleado que secundara u ocultase la acción.

CAPITULO XI

Art. 98. *Prendas de trabajo.*—La Compañía facilitará al personal de tierra que la Dirección considere necesario, en razón a la función que realice, las prendas reglamentarias de uniforme, de entre las relacionadas a continuación, y que tendrán la duración que se especifica:

Un uniforme de invierno con dos pantalones: Dos años.
 Un uniforme de verano con dos pantalones: Dos años.
 Dos pares de zapatos: Un año y medio.
 Una gorra: Un año.
 Cuatro camisas blancas: Un año.
 Tres pares de calcetines: Un año.
 Dos corbatas negras: Un año.
 Una gabardina: Tres años.
 Un anorak: Dos años.
 Un par de botas: Dos años.
 Un traje de agua (pantalón, chaqueta y botas): Dos años.
 Dos monos de trabajo: Un año.
 Dos batas: Un año.

La confección o suministro de las correspondientes prendas se efectuará por los Sastres o proveedores designados por la Compañía al efecto, siendo por cuenta del propio personal cualquier exceso que se produzca en el presupuesto aprobado, si éste decide la confección o adquisición de las prendas por sus propios medios.

El personal deberá conservar las prendas en buen estado y caso de cesar su relación laboral con la Empresa devolverá las prendas que estén en vigencia en el momento del cese, las cuales deberán encontrarse en un normal estado de uso, indemnizando en la parte que corresponda si las prendas no estuviesen en tal condición o se produjesen omisiones.

Independientemente de la sanción que corresponda por vía disciplinaria, el personal responde ante la Empresa del valor de las prendas de uniforme que haya recibido, si su pérdida, destrucción o mal uso no se justifica debidamente.

Art. 99. *Equipo, herramientas y utensilios.*—Cada empleado será responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las herramientas y equipo que le hayan sido asignados o que haya solicitado ocasionalmente.

Caso de recibir un trabajador herramientas o útiles de trabajo asignados con carácter de permanencia, deberá firmar el oportuno vale de recepción.

Los Jefes directos del personal comprobarán periódicamente las herramientas y demás útiles de trabajo que el propio personal tenga a su cargo, poniendo en conocimiento de su superioridad la falta o deterioro no justificado de cualquiera de ellos.

Independientemente de la sanción que corresponda en vía disciplinaria, el personal responde ante la Empresa del valor de los objetos o utensilios que haya recibido para el servicio bajo inventario, si su pérdida o destrucción no se justifica debidamente.

CAPITULO XII

Art. 100. *Relaciones laborales.*—Las relaciones laborales entre el empleado y la Empresa se registrarán siempre en la forma siguiente:

1. Todo asunto referente al servicio será sometido por el interesado al Jefe inmediato de la unidad a la que pertenezca, el cual, a su vez, lo someterá al superior que ostente competencia para conocer el asunto de que se trate.

2. Cualquier petición, queja o reclamación razonada que desee formular un empleado en relación con el servicio, o con sus mandos, deberá plantearse, en primera instancia, ante el superior inmediato de quien dependa o mediante su conducto, salvo que la queja o reclamación afecte directamente a dicho superior, en cuyo caso recurrirá directamente al nivel superior adecuado.

3. Transcurridos treinta días desde el siguiente a aquel en el que el empleado presentó fehacientemente la reclamación sin haber obtenido respuesta, o aun habiendo comunicado la Empresa su resolución al interesado no fuera ésta de su conformidad, podrá acudir a la representación del personal, la cual, vistas las alegaciones del trabajador, planteará de nuevo la cuestión a la Dirección de la Compañía, que deberá contestar al interesado en un plazo de quince días contados a partir de la fecha en que tenga conocimiento del caso. Todo ello sin perjuicio de las competencias que correspondan a los órganos administrativos y jurisdiccionales conforme a lo previsto en la Ley vigente.

Art. 101. *Circunstancias especiales.*—Se considerará circunstancia especial, a todos los efectos, la situación en que se encuentra un trabajador cuando se dicte por la autoridad judicial competente resolución que, por su propia naturaleza, presuponga limitación en su normal actividad laboral. En el bien entendido de que, hasta que haya recaído sentencia firme condenatoria, les serán reconocidos al trabajador todos sus derechos tanto de índole económica como social.

Para que se produzca la circunstancia a la que se hace referencia en el párrafo anterior es imprescindible que la misma haya acaecido cuando el trabajador estuviese en servicio para la Compañía, comprendiéndose dentro de este tiempo el traslado al centro de trabajo.

CAPITULO XIII

Seguridad e higiene

Art. 102. La Compañía aplicará, observará y hará observar, con la participación de la representación del personal, todas las disposiciones previstas en la materia que concierna a seguridad e higiene en el trabajo y estén vigentes.

CAPITULO XIV

Representación del personal

Art. 103. La representación del personal se estructurará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los representantes tendrán los siguientes derechos y garantías:

A) Cuarenta horas laborales mensuales para actividades sindicales que no se efectúen por iniciativa de la Empresa.

B) Las reuniones de representantes se llevarán a cabo sin previa autorización de la Empresa, pero sí con conocimiento de la misma al menos con cuarenta y ocho horas de antelación, en el lugar que ésta destine a tal fin y sin que con ellas se perturbe la buena marcha de los servicios.

C) Las asambleas de trabajadores se celebrarán sin previa autorización de la Empresa, pero sí con conocimiento de ésta con cuarenta y ocho horas de antelación, si su frecuencia es igual o inferior a una trimestral. En otro caso deberá proceder autorización específica de la Empresa. La solicitud de celebración de asamblea se comunicará a la Dirección con cinco días de antelación, solicitando local apropiado.

D) En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios para fijar los representantes las comunicaciones que procedan, sin que sea preciso autorización de la Compañía, pero sí conocimiento previo de lo que se desea exponer.

E) Los representantes no podrán ser sancionados por el cumplimiento de sus obligaciones sindicales. Tampoco podrán ser trasladados sin su consentimiento.

F) Los desplazamientos a los centros de trabajo de la Compañía en el ámbito nacional y para funciones relacionadas directamente con su específico mandato sindical, se realizarán previo conocimiento de la Compañía, que indicará en ese momento si se hace o no cargo de los gastos que estos viajes originen.

ANEXO I

Tabla salarios mensuales personal de tierra aplicables desde el 1 de enero de 1979

Categoría	Sueldo base	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Grupo 1.º						
Titulado superior. Jefe de primera administrativo. Maestro Jefe de Taller y E. A.	54.916	29.856	38.754	47.653	59.518	73.756
Grupo 2.º						
A)						
Titulado medio. Maestro de Taller y E. A. Jefe administrativo de segunda. Jefe de Sección.	44.656	19.855	24.801	28.161	37.653	49.518
B)						
Técnico no titulado.	40.096	18.443	20.816	26.748	35.054	46.919
Grupo 3.º						
Jefe administrativo de tercera. Jefe de Equipo.	37.816	18.330	20.703	26.635	34.941	46.806
Grupo 4.º						
Oficial primero administrativo. Oficial primero aeronáutico. Cocinero Jefe.	33.256	10.985	17.510	22.850	28.189	33.528
Grupo 5.º						
Oficial segundo administrativo. Oficial segundo aeronáutico. Capataz Tráfico Jefe. Almacenero Jefe. Cocinero.	29.836	7.256	10.222	13.188	16.748	20.307
Grupo 6.º						
Recepcionista-Telefonista. Oficial tercero administrativo. Oficial tercero aeronáutico.	27.556	5.956	8.922	11.889	14.855	17.821

Categoría	Sueldo base	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Capataz de Tráfico. Oficial primero Almacenero. Conductor. Capataz. Conserje.						
<i>Grupo 7.º</i>						
Auxiliar administrativo. Ayudante aeronáutico. Mozo de Tráfico. Guarda o Vigilante. Ordenanza. Ayudante de cocina.	24.706	5.815	7.001	8.188	9.374	11.154
<i>Grupo 8.º</i>						
Peón. Limpiadora. Pinche de cocina.	23.566	5.758	6.945	8.131	9.318	11.098
<i>Grupo 9.º</i>						
Aspirantes administrativos. Aprendices y Botones 16/17 años. Aprendices y Botones 14/15 años.	12.302	5.651	6.838	8.024	9.211	10.397

ANEXO II

Dietas

En relación con lo determinado en los artículos 68, 69, 70 y 72, a continuación se especifica la cuantía de las dietas:

A) Una dieta nacional completa: 2.000 pesetas.

Media dieta nacional: 1.000 pesetas.

Una dieta internacional completa: 3.600 pesetas.

Media dieta internacional: 1.800 pesetas.

Este sistema se aplicará a las estancias en Canarias por espacio de tiempo no superior a cuarenta y cinco días y que no constituyan régimen de destacamento, residencia o destino.

Régimen para destacamentos

B) De diez días en adelante se devengará una dieta nacional por día completo (veinticuatro horas) más 1.000 pesetas por día completo en compensación de alojamiento.

En aquellos países de contacto poco frecuente y en los que los gastos implicados superen apreciablemente el valor de las dietas, la Compañía abonará los gastos justificados por los empleados en las diferencias que se produzcan.

En los desplazamientos por destacamento (con permanencia fuera de la base por tiempo superior a noventa días) y en los casos de residencia o destino, se abonará el 100 por 100 del importe del traslado del vehículo propio, previa presentación de la factura.

Los gastos de seguro e importación corresponderán a cargo del interesado.

A estos efectos, se excluyen los destacamentos en Canarias, con estancia limitada hasta cuarenta y cinco días.

En estas situaciones de desplazamiento, y a petición del interesado, se darán facilidades para el traslado de los familiares que vivan a su cargo para su desplazamiento en vuelos de la propia Compañía.

19789

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.», y

Resultando que con fecha 29 de junio último tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio, acordado el día 16 de marzo del año en curso, cuyo texto fue suscrito por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real

Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.», y sus trabajadores suscrito por las partes el día 16 de marzo de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 9 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FONOGRAM, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Fonogram, S. A.», y a las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

Personal no valorado en la actualidad, en la valoración de puestos de trabajo.

Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al Centro de trabajo.

Las Secretarías de Dirección.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1979, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el día 28 de febrero de 1980, siendo el mismo prorrogado por periodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

Art. 4. *Compensación de mejoras.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su compensación serán consideradas globalmente por periodos anuales.