

**20467** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Aerolíneas Argentinas» y su personal contratado en España.*

Visto el IV Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Empresa «Aerolíneas Argentinas» y su personal contratado en España, en fecha 8 de mayo de 1979;

Resultando que con fecha 28 de junio de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Aerolíneas Argentinas» y su personal contratado en España, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 8 de mayo de 1979 por las partes negociadoras, con vigencia de 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1980;

Considerando que por tratarse de una Empresa privada, que no alcanza en su ámbito de aplicación a una plantilla superior a 500 trabajadores, procede su homologación, sin ulterior trámite, con la advertencia de los efectos que determina el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en sus artículos 5.º-2 en relación con el 6.º y 7.º

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 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 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 el Convenio objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas oposición, contradicción o infracción a norma de derecho necesario, 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 26 de diciembre.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primerº.—Homologar el IV Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Aerolíneas Argentinas» y su personal contratado en España, haciéndoles saber de 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, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Aerolíneas Argentinas» y su Personal contratado en España.

**CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA SUCURSAL EN ESPAÑA DE LA EMPRESA «AEROLINEAS ARGENTINAS»**

**-CAPITULO PRIMERO**

**De las disposiciones generales**

Artículo 1.º El presente Convenio se concerta entre la sucursal para España de «Aerolíneas Argentinas», con domicilio social actual en la calle de la Princesa, número 12, de Madrid, España, y el personal que presta sus servicios en la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre ambas partes

Art. 2.º Este Convenio es de aplicación a todo el personal fijo o de plantilla contratado por la sucursal de «Aerolíneas Argentinas» en territorio español, quedando excluido el personal que recibe la denominación de «destacado», con independencia de que su contratación se haya producido en Argentina u otro país, el cual se regirá por sus propios acuerdos con la Empresa.

Este Convenio se aplica a todos los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos o establezca en el futuro en territorio español.

La duración de este Convenio será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1979, a cuya fecha se retrotraen sus efectos, permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre de 1980.

Art. 3.º Se excluyen del presente Convenio las personas referidas en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º El presente Convenio será prorrogado tácitamente, de año en año, si no se denunciase oficialmente con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su extinción. Si quedare prorrogado, se estará sujeto a lo dispuesto con relación a los beneficios que otorga la Ley de Convenios Colectivos.

Art. 5.º Se constituye, a todos los efectos legales previstos en la legislación vigente, una Comisión Paritaria presidida en forma rotativa por el Secretario general del Sindicato o Sindicatos que tengan afiliados más de un 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa, o por la persona que delegue la Empresa. La primera reunión de la Comisión Paritaria será presidida por el Secretario general del Sindicato que corresponda, correspondiendo la presidencia de la segunda a la persona designada por la Empresa. En reuniones sucesivas se alternarán en la Presidencia los Secretarios de los Sindicatos citados con la persona que designe la Empresa. La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos de ellos designados por la Dirección de la Empresa y los otros dos por el Comité de Empresa, de entre o fuera de sus miembros. De estos dos últimos, uno de ellos necesariamente será el que represente a la minoría, ya sindicada, ya independiente.

Art. 6.º Constituyendo un todo orgánico el presente Convenio, las partes intervinientes se obligan mutua y reciprocamente al estricto cumplimiento de su totalidad.

Art. 7.º Competen a la Empresa, exclusivamente, la facultad de organización del trabajo, de gestión técnica, de administración y explotación, así como el mando, que ejercerá a través de los canales jerárquicos establecidos o que se establezcan. La Empresa oír al Comité en aquellos asuntos de su competencia.

Art. 8.º Las peticiones, quejas, demandas y reclamaciones del personal en relación con la aplicación de este Convenio, se plantearán utilizando el canal jerárquico correspondiente, mediante escrito con copia al Comité de Empresa. El duplicado será devuelto al interesado, haciendo constar la fecha de recepción y la persona receptora. Si transcurridos quince días no ha recibido contestación, o ésta no fuera satisfactoria, se pedirá la intervención del Comité de Empresa. En ausencia de acuerdo entre el Comité de Empresa y ésta, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria.

Art. 9.º Si durante el período de vigencia del presente Convenio entrase en vigor cualquier otro de carácter general que hubiere de aplicarse a todas las Empresas de aeronavegación extranjeras y a su personal, se entenderá que el presente Convenio integrará el de carácter general en todo aquello que favorezca al personal de la sucursal para España de Aerolíneas Argentinas.

**CAPITULO II**

**Del personal**

*Sección I. Clasificación profesional*

Art. 10. El personal al servicio de la sucursal para España de «Aerolíneas Argentinas» se integrará, en función de la actividad a desarrollar, a tenor de los niveles y definiciones expresados en el anexo de este Convenio.

La correlación de los distintos niveles con los sectores empresariales establecidos, la nomenclatura funcional de cada uno de ellos y las categorías, se expresan igualmente en dicho anexo, denominado cuadro laboral clasificatorio.

Art. 11. La clasificación y nomenclatura contenida en el mencionado anexo tiene el mero carácter de enunciativo-descriptivo; por consiguiente, la Empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos en la medida en que las necesidades de servicio lo requieran, y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador. La Empresa oír al Comité en aquellos asuntos de su competencia.

*Sección II. Contratación e ingreso*

Art. 12. La contratación o ingreso del personal para prestar sus servicios en la Sucursal para España de «Aerolíneas Argentinas» se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales al efecto de general aplicación, las disposiciones de la Empresa y las específicas que se determinan en este Convenio.

Art. 13. El personal podrá ser contratado por la Empresa en cualquiera de las formas contempladas por la legislación laboral vigente.

Art. 14. El ingreso en plantilla se efectuará por el nivel de entrada del sector correspondiente, previa superación de las pruebas de aptitudes y demás requisitos que fije la Dirección de la Empresa, para cuya determinación oír al Comité de Empresa.

Para el examen de los candidatos a ingreso, la Dirección de la Empresa podrá nombrar un Tribunal, compuesto por el número de miembros que determine, entre los cuales asistirá uno libremente designado por el Comité de Empresa; éste podrá levantar acta a fin de informar al Comité, cuando lo crea conveniente.

Art. 15. La viuda, los huérfanos, los hijos y los hermanos de los trabajadores de la Empresa gozarán de preferencia en las convocatorias de exámenes de ingreso. Tendrán preferencia en segundo término aquellos trabajadores que, habiendo pertenecido a otras compañías aéreas, soliciten su ingreso, como consecuencia de encontrarse en situación de paro.

Asimismo, se adjudicará a las personas referidas en el primer párrafo una bonificación de un punto, sobre un máximo de 10 en las calificaciones finales correspondientes al examen que se tome, y en caso de igualdad de puntuación con los demás postulantes, luego de aplicado el referido punto, se les preferirá a éstos para ocupar la plaza vacante.

Art. 16. Todos los ingresos en plantilla que se efectúen en la Empresa tendrán un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del estipulado en la Ley de Relaciones Laborales. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, o al puesto que desempeñe como si fuera fijo, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que la decisión dé lugar a indemnización. Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Art. 17. Si cualquier empleado o trabajador de la Empresa quisiera concurrir a examen de ingreso por tratarse de plaza correspondiente a nivel superior al que ocupa, podrá hacerlo, aunque no poseyese los títulos o certificados de especialización que la Empresa exigiese en general, a los que se equiparará su carácter de empleado de plantilla, salvo que para ejercer la función de la plaza que pretendiese fuere preceptivo legalmente poseer titulación oficial.

Art. 18. La Empresa podrá solicitar de sus empleados la realización de trabajos de categoría inferior a los que vengán desempeñando, cuando existan necesidades del servicio o por otros motivos análogos imprevisibles. En todos los casos, los trabajadores deberán circunscribirse a los comprendidos dentro del mismo grupo a que pertenezca el empleado que haya de realizarlos y su duración no será superior a treinta días ininterrumpidos. Los trabajadores afectados por lo aquí dispuesto continuarán percibiendo íntegramente su retribución habitual sin merma alguna ni disminución por ningún concepto.

Art. 19. Todas las plazas vacantes o de nueva creación de nivel superior al de entrada serán cubiertas a tenor de lo prescrito en la Sección III de este capítulo. Solamente si aplicado dicho procedimiento no pudieran ser cubiertas, se recurrirá a convocatoria libre a tenor de lo dispuesto en esta Sección.

Art. 20. En la contratación de eventuales se observará igualmente el sistema prelativo dispuesto en esta Sección para el personal de plantilla.

Art. 21. El trabajador que por necesidades del servicio hubiera de desempeñar cargo de categoría de superior calificación será retribuido con arreglo al mismo, siempre que hubiese de ejercer tal función por período superior a seis días laborables continuos, y su designación deberá hacerse siempre por escrito a través del Jefe inmediato. Transcurridos que fueren tres meses se considerará la plaza vacante, debiendo procederse a cubrirla de acuerdo con las normas que deban aplicarse a tenor del presente Convenio, salvo en los casos de enfermedad, accidentes de trabajo, licencias o razones del servicio, caso en el cual el reemplazante sólo tendrá derecho a percibir la diferencia de haberes precedentemente señalada durante el tiempo que dure la ausencia del titular.

### Sección III. Ascensos

Art. 22. Se consagra, como principio, el derecho del trabajador a ascender de puesto y categoría cumpliendo con las condiciones y en los términos regulados en esta Sección.

Art. 23. Las vacantes que se produzcan o las plazas que se creen en los niveles superiores al de entrada de cada sector serán cubiertas mediante los procedimientos que abajo se señalan, en el siguiente orden:

Primero.—El personal del mismo sector de nivel inmediatamente inferior al de la vacante, que tenga los conocimientos y aptitudes necesarios para el desempeño de la vacante publicada, podrá ocuparla directamente.

Segundo.—Por examen de competencia.

Tercero.—En caso de igualdad de puntos entre los postulantes que concursaren, según el procedimiento del inciso segundo, se adjudicará la vacante al personal más antiguo de la Empresa, y en el caso de que subsistiera la igualdad, al trabajador de mayor edad.

No obstante, sin necesidad de que existan vacantes o de que se creen nuevas plazas, la Empresa podrá ascender libremente al persona sin sujeción a los procedimientos dispuestos en esta Sección.

Art. 24. El personal que ingrese en la Empresa permanecerá en el nivel de entrada durante un lapso de un año, a cuyo término será evaluado su desempeño y evolución. De ser el resultado satisfactorio, pasará al nivel inmediatamente superior. En caso contrario, continuará en el nivel de entrada hasta que alcance la evolución requerida, hecho que podrá comprobarse transcurridos seis meses desde la primera evaluación. El Comité de Empresa visará los exámenes de evaluación.

La Empresa podrá ascender a este personal antes de cumplir el año, si en el tiempo referido alcanzase el grado de evolución requerido.

Art. 25. Cualquier divergencia que se suscite en la aplicación de los procedimientos inherentes a la cobertura de vacantes, precedentemente señalados, será resuelta en primer término entre Empresa y Comité de Empresa. Si no hubiera acuerdo se resolverá la diferencia por los sistemas establecidos en el Convenio o en las normas generales.

Art. 26. La designación y composición del tribunal que deba calificar a los postulantes que concursan de acuerdo con el procedimiento señalado en el inciso segundo del artículo 23, se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, debien-

do integrarse dicho Tribunal con personal que ocupe, como mínimo, un nivel superior al de la vacante a cubrir.

Art. 27. Los aspirantes formalizarán por escrito su pretensión de ascenso, dentro del plazo que establezca el anuncio de la vacante, acompañado de certificación expedida por el Comité de Empresa, alegando cuantos méritos y circunstancias abonables crean convenientes y acrediten documentalment.

Art. 28. Si el miembro designado por el Comité de Empresa para integrar el Tribunal no estuviere conforme con la decisión empresarial, levantará el acta correspondiente, y procederán a la remisión de dicha acta al Comité de Empresa, para que éste proceda legalmente.

Art. 29. Todo trabajador tiene derecho a que se le reconozca la categoría propia del trabajo que realiza. Cuando el trabajo de una persona no encaje exactamente en ninguna categoría, tendrá derecho a aquella categoría que más se parezca a las funciones de trabajo que realiza. El reconocimiento de la categoría se hará voluntariamente por la Empresa o por la Inspección de Trabajo.

### Sección IV. Formación profesional

Art. 30. La Empresa, teniendo en cuenta la creciente complejidad tecnológica que afecta especialmente a la aeronavegación en la totalidad de los servicios que la componen, ha de exigir a su personal la continua renovación y afianzamiento de sus conocimientos, competencia y experiencia, a cuyo efecto impartirá, mediante personal docente adecuado, cursos de formación y especialización cuando resulte necesario.

Art. 31. La asistencia a estos cursos podrá ser declarada obligatoria para el personal a que afecten las materias sobre las que haya de versar y al que se convocará *ad hoc*.

Art. 32. Al personal asistente a los cursos se le proveerá, una vez finalizados, el certificado de aprobación del mismo, si lo hubiere conseguido.

Art. 33. La asistencia a los cursos declarados obligatorios se computará a todos los efectos como jornada laboral normal. Si los cursos hubieran de celebrarse en el extranjero, la asistencia será de libre aceptación por el trabajador. Los cursos celebrados fuera de la residencia habitual del trabajador darán lugar a la percepción de las dietas correspondientes.

### Sección V. Vacaciones

Art. 34. Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de treinta días corridos de vacaciones anuales retribuidas; salvo el que contase con quince años de antigüedad en la Empresa, que gozará de treinta días hábiles, entendiéndose por inhábiles los días domingos y festivos.

El trabajador que no alcance un año de servicio en la Empresa tomará de vacaciones la parte proporcional que le corresponda.

Art. 35. La concesión de las vacaciones al personal se hará utilizando el sistema rotativo. Sin perjuicio de ello, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, lo soliciten y sea compatible con las necesidades del servicio, podrá disfrutar sus vacaciones en dos periodos, uno de ellos de hasta quince días, coincidiendo con los periodos de vacaciones de los centros escolares, ya en verano, ya en Navidad, indistintamente. El resto del personal podrá también fraccionar sus vacaciones en dos periodos siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En todo caso, todo el personal tendrá derecho, si así le corresponde a disfrutar un período mínimo de quince días de vacaciones durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Art. 36. Antes del 15 de enero de cada año, el personal, a través del conducto jerárquico correspondiente, manifestará las fechas que elija para el disfrute de sus vacaciones en el mismo año. Antes del 1 de marzo de cada año, la Empresa hará público el cuadro vacacional aprobado en todos sus centros de trabajo, para el debido conocimiento del personal.

Siempre que no se perjudique el servicio, la Empresa podrá acceder a la modificación del período de vacaciones concedido a cualquier trabajador si éste lo solicitase con treinta días de antelación, al menos, al disfrute prefijado.

Art. 37. Salvo el caso previsto en el último párrafo del artículo anterior, las fechas de vacaciones señaladas a cada trabajador no podrán modificarse, excepto en caso de fuerza mayor. Se entenderá que existe fuerza mayor en casos de enfermedad, accidentes, bajas inesperadas o ceses definitivos de personal del mismo sector o cualquier otra Entidad análoga.

Art. 38. Si durante el disfrute de las vacaciones sufre el trabajador internamiento clínico o enfermedad que le retuviese en cama, lo notificará a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acaecimiento del hecho, con el fin de que se tengan por no disfrutados los días interrumpidos por tales hechos. La Empresa deberá compensarlos íntegramente, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del mismo año. Ocurrido lo previsto en este artículo, el trabajador deberá probar fehacientemente el hecho a satisfacción de la Empresa.

### Sección VI. Incapacidades, enfermedades, licencias

Art. 39. El trabajador declarado incapacitado, total o parcialmente para el desempeño de la misión que tenía asignada, será destinado a ocupar otro puesto de trabajo, concurriendo

- a) Que su incapacidad le permita realizar otros trabajos.
- b) Que se halle habilitado adecuadamente para el desempeño de la función que se le pueda asignar.
- c) Que exista vacante en relación con lo determinado en el apartado anterior.

Art. 40. Si al producirse la declaración de incapacidad se dieran las circunstancias consignadas en los apartados a) y b) precedentes, pero no lo previsto en el apartado c), el incapacitado será considerado excedente forzoso en expectativa durante el plazo máximo de diez años, contados desde la fecha de su declaración de incapacidad.

Si durante el transcurso de dicho plazo se produjese vacante en los términos establecidos en el dicho apartado c), serán cubiertas por el incapacitado, previo inexcusable examen médico satisfactorio a que deberá someterle la Empresa.

Art. 41. De igual modo se entenderá como incapacidad laboral del trabajador, a los efectos normativos anteriores, la de los conductores al servicio de la Empresa a los que se hubiere retirado el permiso de conducción, ya por accidente, ya como consecuencia del examen regular de continuidad de aptitud que deben efectuar, o por cualquier otra causa.

En todos estos casos, exclusivamente para el personal de conductores fijos en la plantilla con una antigüedad mínima de dos años en «Aerolíneas Argentinas», la Empresa procurará asignarle otro puesto de trabajo análogo y que tenga igual categoría y retribución económica y para cuyo desempeño se halle adecuadamente habilitado. En general, no será aplicable lo dispuesto en el presente artículo si la retirada del permiso de conducción fuese consecuencia de responsabilidad penal declarada por los tribunales de justicia o por disposición o sanción legal administrativa. Los casos particulares serán sometidos al Comité de Empresa para su consideración.

Art. 42. En los casos de enfermedad o accidente, la Empresa abonará a los empleados una prestación complementaria entre lo reconocido por el seguro obligatorio de enfermedad y la retribución total fija percibida por el empleado durante el último mes de trabajo inmediatamente anterior al comienzo de la enfermedad o accidente. Esta prestación complementaria no podrá exceder del límite máximo de dieciocho meses.

Art. 43. La existencia y calificación de la enfermedad o accidente deberán justificarse adecuadamente ante la Empresa. El trabajador se obliga a subrogar a la Empresa, en caso de accidente, en cuantos derechos y acciones indemnizatorias ante o contra la persona o personas causantes, si las hubiere, de la situación descrita en el artículo anterior. La indemnización de daños que en virtud de esta subrogación se obtuviese se atribuirá a la Empresa si su importe fuese menor o igual a los que a esta se hubieren ocasionado. La cantidad que excediese se pondrá a seguido a disposición del trabajador.

Art. 44. El personal de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto por la vigente Ley de Relaciones Laborales, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a licencia retribuida en los casos y por el tiempo que se expresa a continuación:

- a) Durante diez días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en función de la distancia y de los medios de transporte, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante dos días, por fallecimiento de hermanos políticos, ampliables a cuatro días naturales si fuera necesario realizar desplazamientos, en las condiciones señaladas en el apartado anterior.
- d) Durante un día por matrimonio de hijos, ampliable a dos si fuera preciso realizar desplazamientos, en las condiciones del apartado b) anterior.
- e) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y por el establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Todo ello en las condiciones y supuestos legales.

Art. 45. Con la mayor antelación posible, el trabajador pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato el hecho que diere motivo a la licencia retribuida. La Empresa podrá exigir al trabajador, posteriormente, la justificación oportuna.

Art. 46. Serán justificadas, con goce de haberes, las ausencias en que deba incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la Empresa con la antelación posible y justificando, en todo caso, la certeza del motivo alegado y el tiempo que demandó su cumplimiento.

Art. 47. Cualquier trabajador podrá solicitar licencia retribuida por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, según establece la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 48. Podrán solicitarse ampliaciones de tiempo en cualquier licencia retribuida, a las que libremente podrá acceder la Empresa, teniendo en cuenta los motivos que se aleguen y las necesidades del servicio. Si no se accediese podrá el trabajador

ampararse en lo dispuesto en el artículo 54 de este Convenio, prescindiendo del preaviso en él fijado y sin exceder de cinco días naturales los que tomase como ampliación sin retribución.

#### Sección VII. Excedencias

Art. 49. Los trabajadores de plantilla con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia sin sueldo ni retribución alguna por tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. La petición será formulada por escrito y dirigida a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación a la fecha deseada para el inicio de la excedencia. La Dirección deberá contestar por escrito dentro de dicho mes, interpretándose su silencio como autorización.

Art. 50. Las excedencias que hubieren de concederse a los trabajadores para el desempeño de cargos públicos no tendrán limitación de tiempo y alcanzarán hasta un mes siguiente al cese en el cargo para el que hubiere sido nombrado. Estas licencias no dan derecho a retribución, pero el tiempo de su duración será computado a efectos de antigüedad en la Empresa.

Art. 51. La concesión de excedencias se comunicará al solicitante dentro del mes siguiente a la fecha de la solicitud, sin que la Empresa venga obligada a concederlas en número superior al 20 por 100 de la plantilla de cada sector, categoría profesional o especialidad.

Se exceptúan, y tendrán por consiguiente el carácter de forzosa, las excedencias que deban producirse por razones de cargos públicos, servicio militar obligatorio o movilización militar.

Art. 52. El trabajador que hubiere obtenido excedencia, sea cual fuere el tiempo de ella, podrá solicitar su reingreso en la Empresa con anterioridad al vencimiento de la que hubiere sido concedida.

Si lo hiciere dentro de los seis primeros meses, contados desde la fecha de su concesión, se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo, si éste se encontrase vacante. Si hubiese sido cubierto con trabajador eventual, se reincorporará al cumplirse el tiempo por el que éste hubiese sido contratado. Si no fuera posible cumplir la precedente norma, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 53. Cumplido lo previsto en el párrafo primero del artículo precedente, el empleado que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialidad. A falta de vacante de esta categoría y especialidad, el empleado podrá optar por ocupar la primera vacante que se produzca en las categorías inferiores con el sueldo asignado a cada una de ellas, pasando a ocupar automáticamente la primera vacante que se produzca en la categoría en que se hallaba al pasar a la situación de excedencia.

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

Art. 54. El trabajador, con la antigüedad establecida en el artículo 49, y si las razones del servicio —a juicio de la Empresa— lo hicieran posible, tendrá derecho a obtener licencia sin retribución, la que deberá requerirse, por escrito y con treinta días de anticipación. Estas licencias serán de catorce días por año y podrán tomarse fraccionadamente.

Art. 55. El personal que hubiese de prestar servicio militar obligatorio o que tuviese que incorporarse en caso de movilización militar, disfrutará de licencia durante el tiempo reglamentario que dure su permanencia en el ejército, y recibirá el 50 por 100 de la retribución total que hubiese percibido el mes inmediatamente anterior a su incorporación. Si sus obligaciones militares le permitiesen realizar su trabajo en la Empresa durante media jornada, al menos, percibirá la totalidad de su retribución. El tiempo de permanencia en filas se computará a los empleados, a todos los efectos de antigüedad, ascensos, etc.

Art. 56. Los trabajadores en situación de excedencia o licencia por razón de desempeño de cargos públicos o cumplimiento del servicio militar obligatorio o incorporación por movilización serán reincorporados en su función y categoría en la Empresa si lo solicitan dentro del mes siguiente a la cesación de su situación, aun cuando no existiera vacante por aplicación del principio de reserva de plaza contenido en las disposiciones legales vigentes.

La mujer trabajadora, al contraer matrimonio a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio podrá optar entre las siguientes situaciones:

- Primero.—Continuar su trabajo en la Empresa.
- Segundo.—Rescindir su contrato con percibo de una indemnización a modo de dote, consistente en una mensualidad del sueldo base más sus respectivos complementos salariales por cada año de servicio, con un límite máximo de ocho años.
- Tercero.—Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a tres.

El reingreso se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la categoría que tuviese en el momento de su baja por matrimonio. Previo acuerdo con la Empresa podrá reingresar en categoría superior o inferior a la que hubiese tenido.

## Sección VIII. Ceses

Art. 57. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito utilizando la vía jerárquica correspondiente, con un mínimo de quince días anteriores al cese pretendido. El superior jerárquico que recibiere el escrito notificadorio devolverá al interesado su duplicado expresando la fecha de su recepción, con su firma. El incumplimiento del plazo que en este artículo se señala acarreará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que le correspondiesen, tiempo de vacaciones no disfrutado y cualesquiera otras gratificaciones variables.

## CAPÍTULO III

## De la jornada laboral

## Sección I. Jornada ordinaria

Art. 58. La jornada de trabajo no será superior a 42 horas semanales en invierno y a 36 horas en verano, distribuidas de lunes a sábado, salvo en aquellos departamentos que tengan otra distribución pactada con la Empresa, y para los sectores asignados, en los que la jornada se distribuirá durante seis días a la semana.

Art. 59. El personal, atendiendo y reconociendo las características particulares de la actividad de «Aerolíneas Argentinas», se obliga a aceptar las jornadas y horarios de trabajo establecidos por la Empresa, así como sus modificaciones, en función de las necesidades operativas, comerciales, técnicas y, en general, derivadas del servicio, todo ello con sujeción a la legislación vigente.

El personal, en función de las necesidades del servicio determinadas por la Empresa en la sucursal y oficinas establecidas en territorio español, se integrará, a efectos de la jornada laboral, en los turnos enunciativos siguientes:

1. Jornada fraccionada.
2. Jornada continuada diurna.
3. Jornada continuada rotativa diurna-nocturna.
4. Jornada continuada rotativa diurna.

Es jornada fraccionada la que se presta con interrupción de la tarea laboral en los términos y condiciones previstos en los artículos 63 y siguientes de esta sección.

Es continuada diurna la que se presta sin solución, de continuidad durante el día.

Se entiende por jornada continuada rotativa diurna-nocturna la tarea que realizará el personal alternando sucesivamente semanas u otros periodos regulares de tiempo en jornada laboral diurna con sucesiva siguiente en jornada laboral nocturna, rotando, por consiguiente, el personal total adscrito a este tipo de servicio.

Es jornada continuada rotativa diurna la que realiza el personal alternando sucesivamente semanas u otros periodos regulares de tiempo en jornada laboral diurna por la mañana con jornada laboral diurna por la tarde, rotando el personal adscrito a este tipo de servicio.

Es trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiuna horas y las seis horas de cada día.

Art. 60. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo y dedicado a él. Por consiguiente, el tiempo dedicado al transporte, aseo, cambio de indumentaria, etc., quedan fuera del cómputo de la jornada. Se hará público por la Empresa el horario laboral que, con sujeción a lo establecido en el artículo 59, afecte al personal.

Art. 61. En su caso se estará a lo dispuesto en el artículo 6 de la Orden de 10 de febrero de 1958 o legislación vigente sobre plus de distancia, referente a la computación de horario de transporte.

Art. 62. Dado que la Empresa presta un servicio público, todo el personal de atención directa a aeronaves y servicios complementarios ligados al vuelo estará obligado a prestar su trabajo en domingos y días festivos.

Art. 63. La jornada fraccionada no podrá interrumpirse, en ningún caso, por tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro. La duración de los periodos de trabajo no podrá ser inferior a dos horas ni superior a la marcada como jornada máxima en el presente Convenio.

Art. 64. Los fraccionamientos de jornada estarán comprendidos entre las seis y las veintiuna horas, sin que en ningún caso se pueda fraccionar la jornada en los turnos de trabajo que queden comprendidos entre las veintiuna y las seis horas.

Art. 65. Si la Empresa, por no conceptuar necesaria la asistencia o permanencia del trabajador en sus funciones habituales, relevase a éste, total o parcialmente, de su presencia durante la jornada laboral prevista, en el horario que le resultare aplicable y el trabajador aceptara voluntariamente la propuesta de la Empresa, las horas no trabajadas se percibirán en base al valor de la hora ordinaria, sin los complementos o plus que pudieran resultar inherentes en el caso de que el trabajo se hubiera efectuado. Por consiguiente, al no poder ser por ningún concepto ni en modo alguno permutado el horario establecido para la jornada laboral normal, el personal que

preste sus servicios fuera del que le corresponda será retribuido en todo caso por el concepto cuya aplicación proceda.

Art. 66. Los servicios a prestar con motivo de vuelos programados ya regulares, ya excepcionales, en días francos o festivos, que se cancelasen por cualquier razón haciendo innecesaria la prestación de los servicios del personal correspondiente no alterarán en modo alguno la retribución total que habrían debido percibir los trabajadores afectados si no se les hubiera cancelado el servicio, a menos que tal cancelación sea comunicada al personal afectado con cuarenta y ocho horas mínimas de antelación.

## Sección II. Horas extraordinarias

Art. 67. «Aerolíneas Argentinas» y su personal de plantilla de su sucursal para España, teniendo en cuenta las acciones ejercitadas por las autoridades laborales españolas, y guiados por el mismo ánimo de cooperación y colaboración con la legislación vigente, acuerdan mantener una postura de contención eficaz en cuanto a prestar su trabajo en horas extraordinarias, postura motivada y dirigida para la mitigación del paro laboral existente en España.

Art. 68. El trabajo a realizar en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor, hechos imprevistos, demoras de vuelos, casos de emergencia, necesidad perentoria, averías de aviones o instalaciones, vuelos especiales y ausencias del personal por cualquier causa, en cuyos casos la aceptación de la realización de horas extraordinarias será obligatoria para el personal, en reconocimiento de la actividad específica que desarrolla «Aerolíneas Argentinas», consistente en la prestación de un servicio público, siempre dentro de los topes que señalen las disposiciones legales de general aplicación.

Art. 69. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, y en razón de que «Aerolíneas Argentinas» presta un servicio público de carácter permanente, siempre que a pesar de las previsiones tomadas exista imposibilidad de relevar al personal, éste se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias, a continuación de la jornada normal, hasta completar catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a este límite más que en dos jornadas seguidas o diez jornadas alternas en cada mes.

Art. 70. Son horas extraordinarias todas las trabajadas por el personal en exceso sobre la jornada normal establecida para el trabajador afectado, bien sean por continuación ininterrumpida de la jornada laboral, por incorporación previa a ésta, o bien se realicen fuera de dicha jornada.

## Sección III. Descanso laboral

Art. 71. Siguiendo la normativa legal, se declara observable, como mínimo, el descanso laboral obligatorio establecido o por establecer en normas jurídicas referibles a francos semanales o domingos, según corresponda, y festivos.

Art. 72. Aquellos trabajadores que por razones de servicio deban realizar su trabajo en domingo, no lo harán durante dos consecutivos, a cuyo efecto deberá en lo posible establecerse el turno rotativo procedente.

Art. 73. El trabajo realizado en días festivos que no sean franco semanal se considera trabajo extraordinario y, en consecuencia, se abonará con un recargo del 50 por 100 para todo el personal, teniendo el trabajador derecho a sustituirlo por un día franco, para cuyo goce deberá avisar a la Empresa con diez días de antelación; sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar modalidades distintas al respecto.

El trabajo realizado en días domingos por el personal de aeropuerto, dentro de su turno normal, no es considerado extraordinario si dicho personal disfruta de un descanso semanal en el transcurso de la semana. El trabajo realizado por el personal en el transcurso del día asignado para su descanso semanal se considera extraordinario y se abonará con un recargo del 100 por 100, salvo que haya acuerdo entre Empresa y trabajador para sustituirlo por un día franco compensatorio.

En aquellos sectores de atención directa a la aeronave en que por necesidades del servicio y las características especiales de la labor a desarrollar la Empresa no pudiera conceder el franco semanal en un plazo razonable (quince días), el trabajador afectado percibirá un recargo del 100 por 100 y tendrá un descanso de veinticuatro horas cuando las circunstancias del servicio lo permitan. El mencionado compensatorio, cuando no se dé la circunstancia anterior, podrá ser acumulado a la licencia anual reglamentaria.

Art. 74. El descanso interjornada laboral tendrá, como mínimo, la duración establecida por la legislación vigente.

## CAPÍTULO IV

## De la retribución del trabajo

## Sección I. Normas generales

Art. 75. La retribución del trabajo se efectivizará a todo el personal de la sucursal para España de «Aerolíneas Argentinas» en su lugar de trabajo, y dentro de los cinco últimos días de cada mes natural en el que haya sido devengada. Refiriéndose la hoja liquidatoria mensual al último día del mes.

Art. 76. Las horas extraordinarias se abonarán dentro de

los quince primeros días del mes siguiente a aquel en que se hubieren acreditado con la correspondiente hoja especificativa liquidatoria.

Art. 77. El personal afecto al presente Convenio Colectivo percibirá, en sus correspondientes casos, las retribuciones siguientes, que se exponen en el anexo B unido a este Convenio.

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.
- c) Otras percepciones.

Al personal integrado en los niveles 10 y 11 del anexo del presente Convenio, en razón de su labor directiva, se le unifican todos los conceptos retributivos antes señalados en el sueldo base, con excepción del complemento de antigüedad, que lo continuarán percibiendo. En consecuencia, no son de aplicación a dicho personal los aspectos del Convenio relativos a jornada de trabajo, horas extraordinarias y restantes complementos salariales de cualquier tipo, que, con la excepción de la antigüedad, se entienden comprendidos en el sueldo base y remunerados así los conceptos a que se refieren.

### Sección II. Salario<sup>s</sup> y complementos salariales

Art. 78. El personal percibirá en concepto de sueldo el correspondiente al nivel en que se halle encuadrado, con los complementos salariales que, para cada caso se establezcan.

Art. 79. El trabajador percibirá un complemento de antigüedad consistente en el 1 por 100 del salario base por cada año de servicio en la Empresa.

Art. 80. Al personal comprendido en este Convenio que acredite conocimientos de idiomas mediante examen realizado por la Empresa a satisfacción, y deba utilizarlos para el desempeño de sus cometidos, se le reconocerá una gratificación mensual de la siguiente cuantía:

- a) Al que pase escritos o mensajes sin tener que hablar el idioma, 974 pesetas (la Empresa determinará por sectores las personas que, a su juicio, resulten imprescindibles para realizar las tareas mencionadas a este inciso).
- b) Al que hable con fluidez cualquiera de los idiomas inglés, francés, alemán o italiano, 1.974 pesetas.
- c) Al que hable con fluidez y escriba correctamente cualquiera de los idiomas, inglés, francés, alemán o italiano, pesetas 2.631.

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

Art. 81. El plus de intemperie desaparece en el futuro como concepto retributivo en Aerolíneas Argentinas, ya que los sueldos pactados en el presente Convenio tienen en cuenta la realización del trabajo en dichas condiciones en los puestos de trabajo afectados. Únicamente lo continuarán percibiendo las personas que, a título individual, resultaban beneficiarias del mismo al 1 de enero de 1979, con los valores absolutos abonados en dicha fecha, que quedarán congelados para el futuro, sin que afecte al personal de nuevo ingreso ni al que resulte trasladado por cualquier causa. Con respecto a los indicados beneficiarios, se estudiará la forma de integrarlo al sueldo base, sin que ello dé lugar a repercusión económica para la Empresa.

Art. 82. El personal que, por razones de conveniencia de la Empresa, tenga jornada partida durante todo el año percibirá una gratificación mensual de 3.290 pesetas. Todas las horas trabajadas entre las veintiuna y las seis se abonarán con un recargo en concepto de plus nocturno del 40 por 100 sobre su valor ordinario. Se abonarán también en el mismo recargo, y por igual concepto, las horas que se cumplan a partir de las seis, si concluida la jornada normal el personal debe continuar en servicio.

El porcentaje correspondiente a nocturnidad será acreditable proporcionalmente al trabajador que tenga programada jornada nocturna alternada o fija, por horario oficial de la Empresa, en los casos de inasistencia del trabajador al turno nocturno debido a enfermedad o disfrute de licencia anual.

Art. 83. El personal que desempeñe el puesto de Cajero o los designados por la Empresa como llevadores de Cajas auxiliares o Revisores de las mismas percibirán por el concepto de quebranto de Caja las siguientes compensaciones:

- a) Cajero principal, 1.167 pesetas.
- b) Cajeros auxiliares, 571 pesetas.

Art. 84. Los trabajadores percibirán, con carácter extraordinario, las siguientes gratificaciones:

- a) Una mensualidad en los meses de julio y diciembre de cada año, pagaderas dentro de la primera quincena del mes de julio y de los cinco días inmediatamente anteriores al 24 de diciembre, respectivamente.
- b) Media mensualidad en el mes de marzo de cada año, que se abonará dentro de los primeros quince días.

A los efectos de la fijación de su importe, estas gratificaciones—excepto la del mes de marzo que es el 50 por 100—consistirán en una mensualidad, que comprenderá la retribución total percibida por el trabajador en el mes inmediatamente anterior, sin otras excepciones que las correspondientes a lo

que se le hubiese podido abonar o viniese percibiendo por el concepto de horas extraordinarias y el régimen de protección a la familia. Al personal ingresado en el transcurso del año o al cese durante el mismo, se les abonará las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual se considerarán las fracciones del mes como mes completo.

Art. 85. Las horas extraordinarias serán retribuidas con los recargos que a continuación se indican, aplicados sobre el valor de la hora ordinaria:

1. Con el 50 por 100 en los casos que siguen:

- a) Las trabajadas a continuación de la jornada normal.
- b) Las trabajadas para sustituir a empleados que se encuentren ausentes por vacaciones, enfermedad o cualquiera otra causa.

2. Con el 100 por 100 en los casos que siguen:

- a) Las horas extraordinarias trabajadas en el día de descanso semanal, entendiéndose por tal el que se haya establecido en el horario de trabajo respectivo.
- b) Las horas extraordinarias trabajadas inmediatamente antes del inicio de la jornada normal.
- c) Las horas extraordinarias trabajadas cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada laboral normal, y encontrándose fuera del lugar de trabajo, sea requerido para reincorporarse a éste, excepto que la convocatoria al trabajo se efectúe bajo el supuesto previsto en este mismo artículo, apartado 1, b), en cuyo caso la retribución correspondiente será la señalada en dicho apartado.

En todos los supuestos anteriores, se harán efectivas las horas extraordinarias realmente trabajadas, salvo en los previstos bajo el número 2, apartados a) y c) de este mismo artículo, en los que se abonará una hora más.

Art. 86. Cualquier caso análogo no previsto, o cuya calificación pudiera dar lugar a dudas sobre la aplicación de los criterios determinados de la concepción de las horas extraordinarias para su inclusión en cualquiera de los apartados señalados en el artículo anterior, se interpretará y resolverá en el sentido de aplicar el concepto económico más favorable al trabajador.

Art. 87. A las horas extraordinarias solamente se les podrá aplicar el concepto definidor de su cuantía que proceda. Por consiguiente, cada uno de los consignados son exclusivos y excluyentes de los demás, sin que exista posibilidad alguna acumulativa.

Art. 88. A fin de no coartar la decisión de las partes, y para aquellos casos en que mutua y recíprocamente lo consideren más conveniente, la Empresa y el trabajador podrán concertar por escrito la compensación de horas extraordinarias trabajadas por otras libres para el trabajador que hubiere prestado aquéllas. Se establece únicamente como limitación, a observar inexcusablemente en estos casos, la de que la proporcionalidad en la compensación habrá de ser como mínimo la siguiente:

- a) Cada cinco horas extraordinarias de jornada diurna, compensan un día libre.
- b) Cada cuatro horas extraordinarias prestadas en jornada nocturna, compensan un día libre.

El día o días libres que resulten de las compensaciones efectuadas, a tenor de lo dispuesto en el presente artículo, podrán también libremente acordar la Empresa y el trabajador que su disfrute se verifique cuando convengan o que se añadan como complementarios al período de vacaciones que corresponda.

### Sección III. Otras percepciones

Art. 89. Se considerarán otras percepciones las siguientes:

- a) Dietas.
- b) Compensación por comidas.
- c) Compensación por uso vehículo propio.

Art. 90. Los desplazamientos fuera del lugar de residencia habitual del trabajador, por razón de comisión de servicio, habrán de ser compensados, abonándose la cantidad reglamentariamente establecida y que recibe el nombre de dieta.

Art. 91. A los efectos del cálculo de la compensación de gastos que implica, la dieta diaria se desglosará:

- a) 50 por 100 para alojamiento y desayuno.
- b) 25 por 100 para el almuerzo.
- c) 25 por 100 para la cena.

Por consiguiente, los mencionados porcentajes serán abonados cuando no se haya cumplido el día completo de desplazamiento.

Art. 92. El personal que sea requerido por la Empresa para trasladarse a prestar servicio eventualmente fuera del lugar de residencia a más de 50 kilómetros percibirá en concepto de dietas las cantidades que se fijan a continuación:

- a) Dietas nacionales: 3.100 pesetas.
- b) Dietas extranjeras: Las que rijan en la Empresa en su momento, en el país donde la misión se cumple.

Art. 93. El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo percibirá el 50 por 100 de la dieta que la Empresa tenga establecida para cada uno de los países donde la comisión se cumpla, según la categoría si esta misión se cumple en territorio extranjero. Cuando el desplazamiento se efectúe en otro medio que no se el avión a más de 50 kilómetros del centro de trabajo, será también de aplicación lo indicado anteriormente, y la Empresa abonará, además, los gastos de desplazamiento.

Art. 94. La Empresa proveerá al personal en comisión de servicio fuera de su asiento habitual del transporte que considere necesario para realizar su desplazamiento. Cuando el transporte se efectúe en avión, lo será con espacio en firme.

Art. 95. Las dietas del personal que deba desplazarse deberán abonarse anticipadamente, en cuantía que cubra previsoriamente los días de desplazamiento calculados, más un 25 por 100. El personal, a su regreso, procederá de inmediato a efectuar la liquidación correspondiente de la previsión de fondos recibida.

Art. 96. La Empresa abonará las comidas a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de su jornada o por realizar turnos especiales de acuerdo con el calendario que fije este artículo. La Empresa satisfará, por cada comida, una cantidad equivalente al precio del plato del día de un restaurante de tres tenedores según calificación del Ministerio de Comercio y Turismo, por el valor medio de tres restaurantes de la zona.

Dicho abono se efectuará al personal de la ciudad que habiendo comenzado el servicio antes de las quince horas deba continuar en su puesto de trabajo, después de la hora indicada, así como el que habiendo comenzado el servicio antes de las veintidós horas de continuarlo más allá de las veintidós horas.

Aun cuando la Empresa estableciere acuerdos con establecimientos dedicados a estos menesteres, se pagará al personal afectado, a solicitud del mismo, las cantidades resultantes establecidas anteriormente.

Procederá el pago del desayuno cuando el personal esté prestando servicios o lo finalice a las siete horas y no comience su trabajo a la hora citada. En los turnos de trabajo en que proceda el pago de desayuno se entregará al empleado la cantidad de setenta (70) pesetas.

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

a) Desayuno cuando el personal está prestando servicio o finalice el mismo a las siete horas y no comience su trabajo a la hora citada.

b) Comidas: Cuando el personal esté prestando servicio a las catorce horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.

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

Art. 97. Al personal en comisión de servicio, fuera de su asiento habitual, que posea vehículo propio y lo utilice para su desplazamiento a requerimiento de la Empresa, percibirá de ésta, en concepto de compensación por uso de ese vehículo propio, el importe del 40 por 100 del valor de un litro de gasolina súper (96 octanos), por kilómetro recorrido.

Art. 98. Al personal de promotores que disponga de vehículo propio y sea requerido por la Empresa para utilizarlo en sus desplazamientos diarios dentro del radio de acción de su asiento habitual, la Empresa le abonará 200 litros de gasolina súper de 96 octanos mensualmente.

Art. 99. La Empresa facilitará al personal que preste sus servicios en el aeropuerto, medios de transporte al centro de trabajo y viceversa, tanto para el comienzo como para el término del horario de trabajo. Los puntos de partida, ruta, paradas intermedias, llegadas y horarios de todo ello habrán de establecerse con cumplimiento de las Ordenes de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio del mismo año, sobre plus de distancia y transporte.

Entre las cero y las siete horas, el personal deberá ser trasladado desde o hasta su domicilio. No obstante, la Empresa podrá optar por abonar al personal el importe equivalente al coste de un taxi. En cualquier caso, los tiempos para la efectivización del transporte serán computados a tenor de la normativa legal citada en el capítulo anterior.

## CAPITULO V

### De la seguridad e higiene en el trabajo

Art. 100. La Empresa mantendrá los ambientes y lugares de trabajo así como el material para efectuar el mismo, en las óptimas condiciones de seguridad e higiene, recogiendo al efecto cuantas informaciones sean necesarias o convenientes para la consecución de tal propósito, las cuales se canalizarán a través del Comité de Empresa.

Art. 101. Serán de observancia general por la Empresa cuan-

tas disposiciones generales, provinciales y locales se hallen vigentes y afecten a los centros de trabajo de la Empresa en España, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

## CAPITULO VI

### De la previsión y bienestar social

Art. 102. De conformidad con las disposiciones vigentes en el régimen respectivo de 1 de enero de 1967, se abonarán las prestaciones familiares establecidas en el mismo y en la cuantía que corresponda según la situación de cada trabajador, consolidándose el punto a razón de trescientas cuarenta pesetas con cuarenta céntimos para aquellos trabajadores que revistesen en plantilla en la fecha antedicha y aplicándose al resto el sistema de pluses de cargas familiares.

Art. 103. Se mantendrá el actual seguro de asistencia sanitaria concertada con una Entidad dedicada a la especialidad, en los mismos términos y condiciones vigentes.

Art. 104. La Empresa se obliga a mantener con el Montepío de Loreto u otra Entidad aseguradora de similares condiciones una póliza de seguro para cada trabajador que cubra las indemnizaciones que procedan para los casos enumerados a continuación:

- a) Muerte o invalidez total.
- b) Invalidez parcial.
- c) Jubilación.

El porcentaje de cobertura de las primas que deban pagarse se distribuirán en cada caso de la siguiente manera: Empresa, 60 por 100; trabajador, 40 por 100. La Empresa, antes de verificar concierto alguno, recabará del trabajador la previa aceptación.

Art. 105. Con el fin de cubrir las contingencias que se deriven de accidentes de trabajo, la Empresa continuará prorrogando la contratación de un seguro para todos sus empleados, garantizándoles una indemnización por muerte o invalidez hasta veinte sueldos de la categoría que el trabajador posea en el momento de contratar la póliza, entendiéndose para el caso de muerte, salario base, y un porcentaje a determinar con la gradación correspondiente para el caso de invalidez. Este seguro será complementario del obligatorio vigente y del señalado en los referidos párrafos anteriores.

Art. 106. El personal de la sucursal Madrid y las agencias de venta dependientes de ésta, en uso de su licencia anual, tendrá derecho a utilizar durante el periodo de validez normal de los respectivos billetes, que a estos efectos se fija en un año, las franquicias de pasaje que se mencionan en los párrafos siguientes:

a) Con una antigüedad de uno a ocho años, los beneficiarios podrán utilizar los servicios de la red intereuropea. A partir de los ocho años de antigüedad las franquicias se aplicarán a toda la red empresarial. En lo que hace a la red doméstica de «Aerolíneas Argentinas», estos servicios podrán ser utilizados con un año de antigüedad.

b) A los fines de aplicación del presente régimen, entiéndese por grupo familiar el constituido por cónyuge, hijos, hijastros, padres. La franquicia se extenderá a un hermano para el caso del personal soltero o viudo.

c) Los miembros del grupo familiar a quienes corresponda viajar en las condiciones establecidas en este régimen podrán realizar el viaje sin el titular y sin que éste pierda su derecho a hacer uso del mismo con posterioridad.

d) Si el personal no pudiera hacer uso de sus vacaciones por razones de servicio, los miembros de su grupo familiar podrán viajar en las condiciones establecidas en este régimen, tantas veces como licencias se adeuden al titular.

e) Los pasajes que se otorguen serán válidos para viajes de ida y regreso, en clase económica y sujetos a disponibilidad de espacio.

f) En caso que el personal no pueda embarcar en una escala o sea desembarcado en una intermedia por su condición de pasajero sujeto a disponibilidad de espacio y por tal causa exceda los días de licencia acordados, los días que medien entre la finalización de su licencia y el reintegro a sus tareas serán considerados con carácter de licencia extraordinaria sin goce de sueldo, previa verificación de la autoridad de la escala correspondiente.

Cualquier cuestión relacionada con la concesión de billetes de pasaje en uso de licencia anual no considerada en el presente artículo será resuelta según lo establecido en el digesto administrativo de Aerolíneas Argentinas.

El personal podrá utilizar asimismo las franquicias emergentes de los convenios interlineales suscriptos con otras líneas aéreas.

Art. 107. Anualmente se efectuará una revisión salarial, aplicando las variaciones experimentadas por el índice de precios al consumo general para toda España publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 108. El presente Convenio recoge la total voluntad de las partes, quedando anulados todos cuantos acuerdos y pactos pudieran existir entre la Empresa y el Comité de Empresa que no hayan quedado recogidos en este Convenio, que en adelante regirá en forma exclusiva las relaciones entre la sucursal en España de «Aerolíneas Argentinas» y su personal.

ANEXO A-I  
Clasificación laboral

Nivel	Sección administrativa Funciones	Sección comercial Funciones	Sección OPN Funciones	Sección MNT Funciones	Sección aprovisionamiento Funciones	Sección Conductor Funciones
1	Botones.	—	—	—	—	—
2	Ordenanza telefonista. Telefonista.	—	—	—	—	—
3	Telefonista. Receptorista. Telefonista. Auxiliar.	Auxiliar Tráfico, Reservas y Cargas.	Auxiliar Tráfico, Reservas y Cargas.	Ayudante Mecánico.	—	Conductor.
4	Auxiliar de Secretaría. Empleado.	Auxiliar de Ventas, Tráfico, Reservas y Cargas, Auxiliar de Secretaría, Receptorista.	Ayudante OPN.	Ayudante Mecánico.	Auxiliar.	Conductor.
5	Secretaria, Empleado, Cargero.	Empleado Ventas, Tráfico, Reservas y Cargas, Secretaría, Receptorista, Promotor.	Ayudante OPN.	Oficial de primera.	Empleado.	Conductor.
6	Secretaria, Empleado, Cargero.	Empleado Ventas, Tráfico, Reservas y Cargas, Secretaria, Promotor.	Ayudante OPN.	Oficial de primera.	Empleado.	—
7	Secretaria, Empleado, Cargero.	Encargado de Tráfico, Promotor, Secretaria, Empleado de RR.PP., Primer empleado de Pasajes.	Ayudante OPN.	Mecánico (Jefe de Sección).	Empleado.	—
8	Supervisor administrativo.	Supervisores sectores Pasajes, Promoción y Reservas, Encargado de Tráfico, Empleado de RR.PP.	Oficial de OPN.	Mecánico (Maestro Jefe).	Encargado de Aprovisionamiento.	—
9	Asistente Jefatura.	Jefes sectores Pasajes, Ventas, Reservas y RR.PP., Encargado de Tráfico.	Oficial de OPN.	Maestro Jefe.	Encargado de Aprovisionamiento.	—
10	Asistente Jefatura.	Jefe de Ventas o Agencia.	—	—	—	—
11	Jefe administrativo.	Jefe comercial.	—	—	—	—

ANEXO A-II

Nivel	Definición	Categoría
1	Tareas principalmente mecánicas ... ..	—
2	Tareas sencillas ... ..	—
3	Tareas que no requieren experiencia o de elemental sencillez ... ..	Oficial 2.ª
4	Puestos que exigen ciertos conocimientos y experiencia ... ..	Oficial 1.ª
5	Puestos que exigen conocimientos especiales y cierto grado de independencia ... ..	Oficial 1.ª
6	Puestos que exigen conocimientos especiales con cierto grado de independencia ... ..	Jefe 3.ª
7	Tareas de supervisión o puestos a los que se accede con conocimientos especiales, experiencia, cierto grado de independencia y suma reserva ... ..	Jefe 2.ª
8	Puestos de supervisión que exigen alto grado de perfeccionamiento en la especialidad, con elevado margen de independencia ... ..	Jefe 1.ª
9	Puestos de jefatura que exigen alto grado de perfeccionamiento en la especialidad, con elevado margen de independencia ... ..	Jefe 1.ª
10	Puestos de jefatura o asistentes de la misma en la especialidad ... ..	Jefe 1.ª
11	Jefatura comercial y jefatura administrativa ... ..	Jefe 1.ª

Nota.—Las definiciones precedentes son meramente enunciativas y con este único fin se han establecido, no suponiendo la obligatoriedad por parte de la Empresa de tener cubiertas todas las plazas descritas si las necesidades comerciales o técnicas no lo exigen.

ANEXO B

Sueldo base

Nivel	Sueldo base
1. ... ..	22.000
2. ... ..	51.000
3. ... ..	53.000
4. ... ..	57.500
5. ... ..	61.600
6. ... ..	64.000
7. ... ..	71.500
8. ... ..	73.200
9. ... ..	75.600
10. Asistente Jefatura. Contabilidad/Aeropuerto ... ..	102.200
10. Jefe de Ventas ... ..	119.800
10. Jefe de Ventas BCN/BIO ... ..	121.200
11. Jefe administrativo ... ..	123.600
11. Jefe comercial ... ..	131.400

Todas las retribuciones se expresan en pesetas mensuales, excepto las gratificaciones de marzo, julio y diciembre, que se percibirán según lo establecen los artículos respectivos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**20468** *ORDEN de 19 de julio de 1979 por la que se consideran aplicables a «Equipos Electrónicos, S. A.», Empresa directamente relacionada con la defensa nacional, los beneficios establecidos en la Ley 152/1963.*

Ilmo. Sr.: El Decreto 2135/1976, de 16 de julio, declaró aplicables a las Empresas directamente relacionadas con la defensa nacional los beneficios establecidos en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, para las industrias de interés preferente detalladas

en el Decreto 2835/1964, de 8 de septiembre, que la desarrolla.

«Equipos Electrónicos, S. A.», solicita acogerse a los beneficios otorgados por el citado Decreto 2135/1976, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo tercero, para llevar a cabo la ampliación de sus instalaciones sitas en San Fernando de Henares (Madrid), polígono industrial número 1, y dedicadas a la fabricación de equipos de electrónica profesional. El correspondiente plan de ampliación de la citada Empresa ha sido aprobado por Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de fecha 13 de junio de 1979.

Satisfaciendo dicha Empresa las condiciones exigidas por los artículos 1.º y 3.º del Decreto 2135/1976, procede resolver la solicitud presentada, al objeto de que dicha Sociedad pueda disfrutar de los beneficios otorgados en el citado Decreto 2835/1964.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se declaran aplicables a «Equipos Electrónicos, Sociedad Anónima», como industria directamente relacionada con la defensa nacional, los beneficios establecidos en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, de acuerdo con el artículo 2.º del Decreto 2135/1976, de 16 de julio.

Segundo.—Esta declaración se entenderá aplicable a los planes de expansión aprobados por la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, con fecha 13 de junio de 1979, que deberán estar finalizados antes del 31 de diciembre de 1982.

Tercero.—En caso de incumplimiento de las condiciones señaladas en la autorización para llevar a cabo los planes de expansión, el Gobierno podrá privar a la Empresa de los beneficios concedidos, incluso con carácter retroactivo, si el incumplimiento fuera grave.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 19 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario, José Enrique García-Roméu Fleta.

Ilmo Sr. Director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales.

**20469** *ORDEN de 19 de julio de 1979 por la que se consideran aplicables a «Experiencias Industriales, Sociedad Anónima», Empresa directamente relacionada con la defensa nacional, los beneficios establecidos en la Ley 152/1963.*

Ilmo. Sr.: El Decreto 2135/1976, de 16 de julio, declaró aplicables a las Empresas directamente relacionadas con la defensa nacional los beneficios establecidos en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, para las industrias de interés preferente detalladas en el Decreto 2835/1964, de 8 de septiembre, que la desarrolla.

«Experiencias Industriales, S. A.», solicita acogerse a los beneficios otorgados por el citado Decreto 2135/1976, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 3.º, para llevar a cabo la ampliación de sus instalaciones sitas en Aranjuez (Madrid), Joaquín Rodríguez, número 11, y dedicadas a la fabricación de bienes de equipo. El correspondiente plan de ampliación de la citada Empresa ha sido aprobado por Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de fecha 24 de mayo de 1979.

Satisfaciendo dicha Empresa las condiciones exigidas por los artículos 1.º y 3.º del Decreto 2135/1976, procede resolver la solicitud presentada, al objeto de que dicha Sociedad pueda disfrutar de los beneficios otorgados en el citado Decreto 2835/1964.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se declaran aplicables a «Experiencias Industriales, S. A.», como industria directamente relacionada con la defensa nacional, los beneficios establecidos en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, de acuerdo con el artículo 2.º del Decreto 2135/1976, de 16 de julio.

Segundo.—Esta declaración se entenderá aplicable a los planes de expansión aprobados por la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales con fecha 24 de mayo de 1979, que deberán estar finalizados antes del 31 de diciembre de 1982.

Tercero.—En caso de incumplimiento de las condiciones señaladas en la autorización para llevar a cabo los planes de expansión, el Gobierno podrá privar a la Empresa de los beneficios concedidos incluso con carácter retroactivo, si el incumplimiento fuera grave.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 19 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario, José Enrique García-Roméu Fleta.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales.