

III. Otras disposiciones

M^o DE ASUNTOS EXTERIORES

20827 REAL DECRETO 1908/1980, de 1 de septiembre, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden del Mérito Civil al señor Hunain Hatem.

Queriendo dar una prueba de Mi Real aprecio al señor Hunain Hatem, vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden del Mérito Civil.

Dado en Palma de Mallorca a uno de septiembre de mil novecientos ochenta.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores,
MARCELINO OREJA AGUIRRE

MINISTERIO DE JUSTICIA

20828 ORDEN de 5 de septiembre de 1980 por la que se manda expedir, sin perjuicio de tercero de mejor derecho y en trámite de ejecución de sentencia, Real Carta de Sucesión en el título de Marqués del Norte a favor de don Carlos O'Neill y Castrillo.

Excmo. Sr.: De conformidad con lo preceptuado en el artículo 10 del Real Decreto de 13 de noviembre de 1922,

Este Ministerio, en nombre de Su Majestad el Rey (q.D.g.), ha tenido a bien ordenar:

Primero.—Se revoque la Orden de 13 de julio de 1971, por la que se mandó expedir Carta de Sucesión en el título de Marqués del Norte a favor de don Manuel Navarro Figueroa.

Segundo.—En trámite de ejecución de sentencia y sin perjuicio de tercero de mejor derecho, se expida Real Carta de Sucesión en el título de Marqués del Norte a favor de don Carlos O'Neill y Castrillo, previo pago del impuesto especial correspondiente y demás derechos complementarios.

Lo que comunico a V. E.

Madrid, 5 de septiembre de 1980.

CAVERO LATAILLADE

Excmo. Sr. Ministro de Hacienda.

20829 ORDEN de 5 de septiembre de 1980 por la que se manda expedir, sin perjuicio de tercero de mejor derecho, Real Carta de Sucesión en el título de Marqués de Cirella a favor de don Jorge Juliá y Díez de Rivera.

Excmo. Sr.: De conformidad con lo prevenido en el artículo 12 del Real Decreto de 27 de mayo de 1912, este Ministerio, en nombre de Su Majestad el Rey (q.D.g.), ha tenido a bien disponer que, previo pago del impuesto especial correspondiente y demás derechos establecidos, se expida, sin perjuicio de tercero de mejor derecho, Real Carta de Sucesión en el título de Marqués de Cirella a favor de don Jorge Juliá y Díez de Rivera, por cesión de su madre, doña María de los Dolores Díez de Rivera y Guillamas.

Lo que comunico a V. E.

Madrid, 5 de septiembre de 1980.

CAVERO LATAILLADE

Excmo. Sr. Ministro de Hacienda.

20830 ORDEN de 5 de septiembre de 1980 por la que se manda expedir, sin perjuicio de tercero de mejor derecho, Real Carta de Sucesión en el título de Marqués de Valdeiglesias a favor de don Alfredo Escobar y Cancho.

Excmo. Sr.: De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto de 27 de mayo de 1912, este Ministerio, en nombre de

Su Majestad el Rey (q.D.g.), ha tenido a bien disponer que, previo pago del impuesto especial correspondiente y demás derechos establecidos, se expida, sin perjuicio de tercero de mejor derecho, Real Carta de Sucesión en el título de Marqués de Valdeiglesias a favor de don Alfredo Escobar y Cancho, por fallecimiento de su padre, don José Ignacio Escobar Kirkpatrick.

Lo que comunico a V. E.

Madrid, 5 de septiembre de 1980.

CAVERO LATAILLADE

Excmo. Sr. Ministro de Hacienda.

M^o DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

20831 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1980, de la Subsecretaría de Obras Públicas y Urbanismo, por la que se hace pública la modificación del plan parcial de ordenación del polígono de San Diego, en el sector del Poblado Mínimo de Vallecas (Madrid), promovido por el Instituto Nacional de la Vivienda.

En el Consejo de Ministros del día 11 de julio de 1980 se ha adoptado el siguiente acuerdo:

Aprobar definitivamente la modificación del plan parcial de ordenación del polígono de San Diego, en el sector del Poblado Mínimo de Vallecas (Madrid), que modifica zonas verdes de aquél, promovido por el Instituto Nacional de la Vivienda, y de cuantos documentos y determinaciones lo integran, conforme a lo acordado por la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Area Metropolitana de Madrid.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 11 de septiembre de 1980.—El Subsecretario, Manuel Pérez Olea.

MINISTERIO DE TRABAJO

20832 RESOLUCION de 19 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por el que se ordena la publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.», y su personal de tierra.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo establecido entre la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.», y su personal de tierra, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de agosto de 1980, suscrito por la representación de la Empresa y del personal el día 30 de julio del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de agosto de 1980.—Por el Director general de Trabajo, el Subdirector general de Productividad, Javier Ugarte Ramírez.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.» (en lo sucesivo, AVIACO).
tierra.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIACION Y COMERCIO, S. A.» (AVIACO), Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y, en él, todos los Centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados como personal de tierra de plantilla en «Aviación y Comercio, S. A.»: (en lo sucesivo, AVIACO).

Quedan excluidas las personas cuya actividad se limite pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero.

El personal contratado fuera del territorio español, se regirá por las normas especiales de cada país. El contratado originariamente en territorio español destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas del Convenio, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido pacto distinto (retribuciones, horas extraordinarias, jornada, etc.).

Art. 3.º Este Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 1980, salvo en aquellos conceptos que tengan señalada expresamente fecha distinta al efecto.

Tendrá vigencia hasta el 31 de mayo de 1981 y será prorrogable por la tácita, por periodos de doce meses, si, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

En 1 de enero de 1981 se actualizarán las cuantías de sueldo base, prima de productividad y complemento de trabajo, en función de las alteraciones que, en el semestre natural anterior, haya sufrido el índice de precios al consumo para el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

En el caso de que el índice de precios al consumo llegue a superar al 31 de diciembre de 1980 el 6,75 una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el 50 por 100 del exceso sobre el índice así calculado. Si se prorrogara tácitamente el Convenio, se procedería a la misma actualización semestralmente.

Esta actualización se hará efectiva con efecto retroactivo al día primero del semestre natural de referencia, tan pronto como sean conocidas las cifras provisionales del aumento de precios al consumo.

Art. 4.º El personal que, estando en plantilla como Administrativo el 1 de enero de 1972, percibiese una gratificación por vestuario la seguirá percibiendo durante la vigencia de este Convenio.

Esta percepción se conservará «ad personam» en tanto no considere la Dirección necesaria la utilización de uniforme, que sería costeado por la Empresa.

Asimismo, los empleados que tuviese concedidos los complementos por el plus de cargas familiares hasta el 1 de enero de 1970 continuarán percibiéndolo.

Art. 5.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Art. 6.º Cuando la interpretación del texto del Convenio se presara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable a los empleados.

La aplicación de este principio tiene lugar en el caso descrito, pero no cuando las partes entiendan claras soluciones-contrapuestas, en cuyo caso se trasladarán a la Comisión interna para su resolución.

CAPITULO II

Organización y participación

Art. 7.º La organización práctica y técnica del trabajo en AVIACO, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.º *Comisión interna.*—Se constituirá una Comisión interna de composición paritaria y formada por un máximo de cuatro representantes por cada parte. Cuando el problema afecte a un grupo laboral determinado, podrán estar presentes miembros de ese grupo, con voz, pero sin voto.

La parte social de esta Comisión dará curso a los acuerdos tomados con este fin en el Comité de Empresa.

Esta Comisión será el órgano de diálogo entre la Empresa y trabajadores y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento sin perjuicio de que, a título individual, se pueda recurrir a la autoridad competente en demanda de su anulación o revocación.

La Comisión interna tendrá como misión principal, cuando se produzcan reclamaciones por supuesto incumplimiento del Convenio, el llegar a una solución satisfactoria, así como la interpretación de aquellos puntos o temas que puedan prestarse a soluciones dudosas.

Serán misiones específicas las que expresamente se detallan en el presente Convenio.

También serán de su competencia el elaborar y presentar cuantos proyectos y estudios tengan como fin los propios de la Empresa o facilitar el entendimiento entre ésta y los trabajadores.

En general, las actividades de la Comisión interna se referirán a temas generales de la Compañía, entendiéndose que los temas que afecten a un determinado Centro de trabajo deberán resolverse por medio de su Comité de Centro de Trabajo.

Asimismo podrá solicitar informaciones específicas sobre temas concretos de interés para los trabajadores.

Serán temas prioritarios los propuestos por la Empresa sin perjuicio de los temas en estudio.

Los acuerdos tomados por la Comisión sólo podrán ser modificados por la misma.

La Comisión interna se reunirá normalmente cada mes, sin perjuicio de celebrar otras reuniones siempre que se considere la urgencia o necesidad de las mismas.

Los representantes de los trabajadores serán designados por el Comité de Empresa.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría. Cada miembro asistente tendrá un voto.

En caso de no alcanzarse acuerdo, la Comisión interna podrá recurrir a la autoridad laboral competente.

Art. 9.º *Representación del personal.*—En materia de representación del personal y derecho de reunión de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes adiciones:

1) Se constituye un Comité de Empresa como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de tierra de AVIACO, compuesto por un máximo de doce miembros.

Este Comité celebrará reunión ordinaria el primer miércoles de cada mes salvo que sea festivo, en cuyo caso la sesión tendrá lugar el viernes siguiente a dicho festivo. El Comité de Empresa podrá celebrar otras reuniones siempre que se considere su urgencia o necesidad.

El Comité de Empresa elegirá, en su primera reunión, un Secretario que tendrá las funciones que se le asignen y, necesariamente, la de convocar las sesiones del Comité, levantar acta de las mismas, centralizar los temas propuestos por la parte social o la Comisión interna, recabar la información que le solicite el Comité de Empresa desplazándose si es necesario, a los distintos Centros de trabajo y representar al Comité en las gestiones legales o administrativas pertinentes.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

— Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las Secciones sindicales conforme a la legislación en cada caso vigente.

— Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

— Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a población distinta.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

— Recabar información sobre absentismo; causas y criterios. Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y relación estadística de las mismas.

— Recibir información trimestral sobre la previsión de realización de horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones, así como las efectivamente realizadas en el trimestre anterior.

— Cualquiera otra competencia que le sea otorgada por el Estatuto de los Trabajadores.

2) El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será el determinado en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los miembros de los Comités de Centro de trabajo de Madrid, Barajas, Palma y Mahón podrán solicitar razonadamente la ampliación de estas horas hasta cuarenta mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los Delegados podrá ser acumulado total o parcialmente en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total correspondiente.

Art. 10. *Secciones sindicales.*—Los Sindicatos legalmente constituidos y suficientemente representativos en AVIACO, podrán constituir Secciones en la Empresa, con el fin de potenciar la acción sindical y considerar, con la Compañía, la problemática sindical y laboral de sus afiliados, ello sin interferir las competencias específicamente atribuidas por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con el índice de afiliación del Sindicato, fehacientemente acreditado, se constituirán Secciones, en uno o varios Centros de trabajo y Secciones de ámbito nacional.

Salvo expresa aceptación de otras condiciones por la Compañía, el nivel de afiliación necesario para la constitución de Sección de Centro de trabajo será del 10 por 100 de la plantilla del Centro o el 20 por 100 de los integrantes de un Colegio electoral, sin que se puedan constituir Secciones en Centros con menos de veinte trabajadores fijos.

Se podrá constituir Sección nacional cuando existan en la Empresa más de tres Secciones de Centro de trabajo.

La Sección sindical estará integrada, exclusivamente, por empleados fijos del Centro de que se trate, los que designarán de entre ellos un Delegado.

La Sección nacional estará compuesta por un máximo de tres Delegados, miembros de cualquiera de las Secciones de Centro de trabajo.

Se reconoce la capacidad de la Sección para realizar la propaganda que precise en orden al incremento de la afiliación del personal de AVIACO a la misma.

Ello se llevará a cabo sin que se perjudique la marcha de los servicios, proporcionando la Compañía lugar en los tabloneros de anuncios para la fijación de comunicaciones, avisos, etc.

El empleado de plantilla que sea elegido o designado para ejercer cargo sindical en órganos de gobierno nacionales o provinciales del Sindicato, tendrá derecho a excedencia especial por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Los Delegados tendrán las mismas garantías y crédito de horas que la normativa vigente reconozca a los representantes de los trabajadores (Delegados y miembros del Comité de Empresa). El crédito sindical será acumulable al correspondiente como representante de los trabajadores cuando el Delegado sindical ostente también tal representación.

Dispondrán, asimismo, de quince días de permiso no retribuido al año, para atender su función sindical y sin demérito de las necesidades del servicio.

La Empresa, de acuerdo con sus disponibilidades, proporcionará un local para las reuniones de la Sección.

Para estas reuniones se dispondrá de un total de dos horas trimestrales, cupo ampliable a solicitud justificada de la Sección. Estas reuniones no podrán perturbar la realización de los servicios.

AVIACO proporcionará a los Delegados de la Sección cinco billetes de servicio al año para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo facilitará a la Sección, hasta un máximo de 250 folios fotocopiados mensuales gratuitos.

Las Secciones sindicales canalizarán las relaciones entre el Sindicato y la Empresa y dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, dándoseles conocimiento previo de las medidas a adoptar sobre reestructuración de plantilla, cierres parciales o totales, traslado parcial o total de instalaciones a población distinta de donde estuvieran emplazadas y sobre las sanciones por faltas muy graves que afecten a sus afiliados, todo ello a petición de las respectivas Secciones.

Art. 11. Al 30 de septiembre de 1980 la Empresa publicará un organigrama funcional por Direcciones, Divisiones y Departamentos, expresando las dotaciones actuales de personal y funciones atribuidas a dichas Unidades, dando traslado del mismo a la Comisión interna, la que elevará los reparos o propuestas que juzgue oportunas, a las que la Dirección dará la respuesta pertinente.

Se procederá, asimismo, a la valoración estándar de los puestos de trabajo en el plazo que se haga necesario, con la intervención de la Comisión interna.

La Empresa desarrollará aquel organigrama, describiendo las funciones atribuidas a puestos orgánicos y las tareas a cumplir por el personal que ocupe puestos dependientes de los orgánicos.

Art. 12. Determinada la organización de la Empresa y valorados los puestos de trabajo, ésta adecuará en lo posible al personal, de acuerdo con las funciones y tareas que tenga encomendadas.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 13. La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte de personal perteneciente a otros grupos profesionales, no da derecho a reclasificación, pero sí preferencia a la misma, para ocupar una vacante que exija aquella titulación, conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella.

En estos casos, la Comisión interna estudiará el acoplamiento de este personal en los niveles más adecuados dentro de los disponibles.

Art. 14. Si un trabajador realizase accidentalmente, en cumplimiento de órdenes superiores, funciones correspondientes a una categoría profesional más elevada, tendrá derecho a la remuneración correspondiente a dicha categoría.

Cuando estos trabajos se realicen por un período, continuado o interrumpido, superior a los seis meses durante un año u ocho durante dos años, la Empresa procederá a su reclasificación en la categoría que esté ocupando.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, un trabajador fuera destinado a tareas de categoría inferior a la suya, dichas tareas tendrán que corresponder a su grupo profesional, no podrán serle impuestas por un período que exceda de noventa días al año y el trabajador mantendrá la retribución y demás derechos inherentes a su categoría.

La orden de realización de dichos trabajos será confirmada por escrito, con copia a sus representantes, señalando día y hora del comienzo y finalización.

Art. 15. La Comisión interna propondrá a la Empresa el acoplamiento del personal de tierra cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidentes, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas o psíquicas.

El personal de tierra que hubiere sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y, en el futuro, seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría o las de la escala en que se integre como consecuencia de su readaptación.

En las demás circunstancias (edad, estado de salud, accidentes), podrá otorgárseles el mismo tratamiento expresado para los anteriores, o bien se le podrá mantener, «ad personam», la retribución alcanzada hasta ese momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello a juicio de la Comisión interna, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

Art. 16. Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones de personal por los grupos y categorías enunciados en los artículos siguientes, haciendo constar los siguientes datos:

Número de orden.

Nombre y apellidos.

Fecha de nacimiento.

Destino.

Fecha de ingreso en AVIACO.

Fecha de alta en la categoría.

El número de orden vendrá dado por el tiempo de servicios efectivos en la Compañía.

Art. 17. El personal de tierra de AVIACO se integrará en algunos de los siguientes grupos laborales:

- Ordenanzas.
- Limpiadores.
- Mozos.
- Auxiliares de Mantenimiento.
- Profesionales de Oficio (Conductores, Cabinistas y Almace-neros).
- Operadores.
- Administrativos.
- Especialistas Aeronáuticos.
- Técnicos Auxiliares «A».
- Técnicos Auxiliares «B».
- Técnicos de Grado Medio.
- Técnicos de Grado Superior.

Las definiciones de estos grupos laborales están contenidas en la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Vuelos «Charter», con excepción de las de Auxiliares de Mantenimiento y Profesionales de Oficio, dentro de cuyo grupo se integran los Cabinistas que se definen en los artículos siguientes.

Art. 18. En el grupo de Operadores se incluyen los subgrupos de:

- Fonía.
- Telegrafía.
- Proceso de Datos.
- Pantallas de Reserva.

En el grupo de Técnicos Auxiliares «A» se incluyen los subgrupos de:

- O.P.C.
- O.P.S.
- Comerciales.

Y en el de Técnicos Auxiliares «B» están recogidos:

- Proceso de Datos.
- Delineantes.
- Tráfico.
- Contables.
- Tarifas y Valoración.

Art. 19. *Auxiliar de Mantenimiento*.—Es el empleado adscrito a los Servicios de Material que, con aptitud física y nivel cultural de enseñanza primaria, posee permiso para conducir vehículos a motor.

Su función principal será la limpieza y aseo de talleres y aeronaves, acarreo de piezas y materiales, colocación de calzos a aeronaves y, en general, todas aquellas actividades auxiliares que se le encomienden en orden a cooperar en los trabajos propios del Departamento de Mantenimiento.

Art. 20. *Cabinistas*.—Son los profesionales de oficio adscritos a los Servicios de Material encargados de la reparación, limpieza menor y aseo de todos los elementos ubicados en el interior de la aeronave.

Entre las funciones principales figuran:

Sustitución de las fundas de los asientos, cortinas, brazo de butaca y alfombras en mal estado o sucios, limpieza de las manchas existentes en dichos elementos o paredes, repaso con pintura de raspaduras en zócalos, paredes o techo, inspección del buen funcionamiento del reclinado de respaldos, cerraduras, orejetas de precintado y carros de servicio, verificación

de la confección de fundas y cortinas a su recepción y, en general, todas aquellas actividades auxiliares que se le encomienden en orden a cooperar en los trabajos propios del Departamento de Mantenimiento.

Art. 21. El personal perteneciente al grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento que realice de forma habitual trabajos de conducción de tractores o vehículos de arrastre de aeronaves, así como trabajos de pequeño mantenimiento o reparación de equipos, percibirá, en tanto desempeñe esos trabajos, una gratificación, cuyo importe, corresponderá a la diferencia con el nivel inmediato superior.

Igual consideración, en las mismas condiciones, tendrán los Mozos de Tráfico que utilicen tractores en el cumplimiento de sus funciones y los auxiliares de almacén que empleen carretillas elevadoras para la realización de su trabajo.

Art. 22. La Empresa podrá asimilar a Técnico de Grado Medio o Superior a aquellos empleados que, sin ostentar estos títulos, acrediten méritos y conocimientos suficientes y desempeñen funciones que requieran tal titulación.

Art. 23. El cuadro de clasificación a que se refiere este capítulo, se incorpora al presente Convenio como anexos II-A y II-B.

CAPITULO IV

Ingresos

Art. 24. El ingreso en la Compañía se efectuará por los niveles mínimos de cada denominación en cada grupo laboral de los enunciados en el capítulo III, previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero si la vacante o plaza de nueva creación no correspondiera a los niveles mínimos y no existiese en la plantilla de la Compañía personal debidamente calificado para ocuparla, se podrá contratar personal ajeno por el nivel para el que se convocó la vacante.

Art. 25. Para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan, en igualdad de condiciones se seguirá el orden de prioridad que a continuación se relaciona:

Primero.—Personal de plantilla de tierra.

Segundo.—Personal de plantilla de vuelo.

Tercero.—Los hijos o cónyuges de los trabajadores fijos, estén éstos en plantilla o sean jubilados, pensionistas o fallecidos.

Cuarto.—Quienes hubiesen desempeñado en AVIACO funciones con carácter interino, como temporeros, contratados por tiempo cierto como eventuales sin que conste nota desfavorable o calificación negativa en su expediente.

Existe igualdad de condiciones cuando la puntuación alcanzada por los aspirantes no presente diferencia superior al 10 por 100 de la máxima atribuible.

Art. 26. En igualdad de circunstancias el personal de AVIACO tendrá preferencia sobre el ajeno para ocupar puestos de trabajo.

A este efecto, el puesto o puestos a cubrir se ofrecerán al personal de plantilla, especificando las características requeridas para ocuparlo. El concurso así convocado se resolverá, de haber más de un solicitante idóneo, de acuerdo con las siguientes preferencias:

Primero.—Personal que ya ostente la categoría mínima requerida.

Segundo.—Personal clasificado en la categoría inmediata inferior.

Tercero.—Restante personal.

En igual grado de preferencia, la Empresa seleccionará al empleado que juzgue más idóneo.

Art. 27. Las condiciones que han de exigirse para el ingreso en plantilla de la Compañía serán establecidas por la Dirección, con intervención de la Comisión interna.

Cuando se constituya el Tribunal para el ingreso de personal en la Compañía, formará parte del mismo un representante del Comité de Empresa, quien interpondrá en la preparación de pruebas y calificación de las mismas.

En las materias contempladas en los artículos 24 al 27, ambos inclusive, y a petición de cualquiera de los componentes del Tribunal calificador, interpondrá la Comisión interna para dictaminar sobre los extremos de que se trata.

De todos los casos de ingreso y cobertura de vacantes se dará cuenta a la Comisión interna.

Art. 28. El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido para prestar servicios militares obligatorios mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

Este periodo le será computado como tiempo de servicio efectivo y, durante el mismo, le será abonado el 50 por 100 del sueldo base y premio de antigüedad respectivo, sin perjuicio, todo ello, del derecho a devengar las percepciones que, con cargo a la Seguridad Social, pudieran corresponderle en el caso de ser cabeza de familia.

Art. 29. Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal no cualificado: Quince días laborables.
- Resto personal: Tres meses.

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

Art. 30. No podrán ser contratados empleados interinos sino por el nivel mínimo de entrada en cada grupo laboral.

Art. 31. Todo trabajador en plantilla en la Empresa tendrá derecho a permutar su puesto o Centro de trabajo con otro trabajador en igualdad de categoría y grupo laboral, salvo informe desfavorable razonado del Jefe respectivo.

Art. 32. En cuanto a ceses y despidos, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 26 de noviembre de 1974 que, a estos efectos, se considera parte integrante del presente Convenio y al Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la Empresa tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pudiera ser considerado como falta grave o muy grave, lo trasladará, con expresión de la circunstancias que concurran, al Comité de Empresa que, en el plazo de ocho días desde la recepción de los antecedentes, manifestará su criterio respecto de aquel hecho. Durante este plazo no se procederá al establecimiento de sanción.

CAPITULO V

Promoción y formación

Art. 33. Salvo inhabilitación para el ascenso, impuesta como sanción, el empleado ascenderá a la categoría superior que corresponda en su grupo laboral transcurridos que sean los siguientes plazos:

a) Dos años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 1 y el 8.

b) Tres años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 8 y el 19.

c) Cuando el ascenso implique el paso de los niveles 1 al 3, 3 al 5, 5 al 7 y 8 al 10, se duplicarán los plazos establecidos en los puntos a) y b) precedentes.

Art. 34. Se producirán ascensos por concurso-oposición en los supuestos del artículo 26 del presente Convenio.

Art. 35. Ascensos por libre designación.—Para la cobertura de plazas, la Empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el artículo 33:

1. Hasta el 30 de mayo de 1981:

— En los grupos laborales de Ordenanzas, Mozos de Tráfico y Oficina y Auxiliares de Mantenimiento, para los niveles superiores al 5.

— En el grupo laboral de Profesionales de Oficio, para los niveles superiores al 7.

— En el grupo laboral de Operadores, para los niveles superiores al 8.

— En el grupo laboral de Especialistas Aeronáuticos, en el subgrupo de Oficiales, para los niveles superiores al 9; en el subgrupo de Jefes y Maestros para los niveles superiores al 11.

— En los grupos laborales de Administrativos y Técnicos Auxiliares, para los niveles superiores al 11.

— En el grupo laboral de Técnicos de Grado Medio y asimilados, para los niveles superiores al 14.

— En el grupo laboral de Técnicos de Grado Superior y asimilados, para los niveles superiores al 15.

2. Desde el 31 de mayo de 1981 y a reserva de que, previamente y de acuerdo con la disposición final segunda, se haya reestructurado el conjunto de la clasificación profesional, la libre designación será utilizada por la Empresa:

— En los grupos laborales de Ordenanzas, Mozos de Tráfico y Oficina y Auxiliares de Mantenimiento, para los niveles superiores al 6.

— En el grupo laboral de Profesionales de Oficio, para los niveles superiores al 7.

— En el grupo laboral de Operadores, para los niveles superiores al 9.

— En los grupos laborales de Administrativos, Especialistas Aeronáuticos y Técnicos Auxiliares, para los niveles superiores al 11.

— En el grupo laboral de Técnicos de Grado Medio y asimilados, para los niveles superiores al 14.

— En el grupo laboral de Técnicos de Grado Superior y asimilados, para los niveles superiores al 15.

El pase de las barreras existentes en los distintos grupos laborales, se verificará por libre designación de la Empresa desde la categoría inmediatamente inferior, al nivel que siga a dichas barreras.

Todas las categorías laborales existentes después de una barrera serán también de libre designación de la Empresa al nivel inmediato.

En la designación por la Empresa ésta habrá de considerar el nivel de preparación del empleado y su idoneidad para el ascenso.

Art. 36. El personal que, a la entrada en vigor del IV Convenio Colectivo, tuviera antigüedad suficiente para ascender a un nivel superior, si se accede al mismo por antigüedad en virtud de las nuevas tablas de clasificación del presente Convenio, ascenderá un máximo de un nivel retributivo existente en la nueva tabla.

El personal que, en el mismo momento, se encontrase en una categoría laboral de las consideradas de «libre designación», cuando dicha categoría haya cambiado de nivel retributivo en virtud de las nuevas tablas de clasificación, ascenderá de nivel retributivo cuando tenga la antigüedad suficiente para el ascenso de acuerdo con el artículo 33, hasta llegar al primer nivel que ocupe su categoría profesional en la nueva tabla.

El personal que asciende en virtud de los dos párrafos anteriores comenzará a acumular antigüedad en su nuevo nivel a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. El resto del personal mantendrá la antigüedad que hubiera alcanzado a la entrada en vigor del presente Convenio para futuros ascensos.

Art. 37. El tiempo para ascenso de ordenanzas y mozos al nivel 4 y de delineantes al nivel 10, se contará a partir de la fecha de entrada en vigor del III Convenio.

Art. 38. Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la Empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos, que serán coordinados por una unidad creada específicamente a tal efecto.

Dicha unidad establecerá un plan general de formación del que se dará traslado a la Comisión interna no más tarde del 31 de octubre de 1980, quien formulará los reparos o adiciones que considere convenientes.

La Empresa dará respuesta a estas observaciones o reparos.

Art. 39. En todas las materias de que trata el presente capítulo V, tendrá intervención la Comisión interna regulada en el artículo 8.º de este Convenio, conforme a los términos del mismo.

CAPITULO VI

Jornada, horas extraordinarias, trabajos extraordinarios

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 40. Las jornadas que se establecen a continuación podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que, de común acuerdo, convenga la representación del personal de un Centro de trabajo de la Compañía con la de ésta en el mismo Centro.

Art. 41. La jornada normal de trabajo en la Compañía es de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

Art. 42. *Jornada de trabajo en Dirección Técnica:*

1. División de Material.

1.1. Personal en régimen de turnos:

— La hora de comienzo de los turnos será las 06,30 horas y las 07,00 horas para el de mañana, las 14,30 horas y las 15,00 horas para el de tarde y las 22,30 horas y las 23,00 horas para el de noche.

La Compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

— La permanencia en un mismo turno de mañana, tarde o noche no podrá ser superior a dos semanas, ni inferior a una, salvo por necesidad que se comunicará razonadamente.

— Se librára, al menos, un domingo de cada tres consecutivos. En este caso el otro día de libranza será el sábado precedente.

— Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

— La rotación de los turnos se hará siguiendo el orden de mañana-noche-tarde, salvo cuando, por la distinta composición numérica de aquéllos y para evitar la permanencia en los mismos por más de dos semanas, sea preciso efectuarla en otro sentido.

— En los turnos comenzados a las 22,30 y 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminan.

1.2. Personal no sujeto a turnos:

La jornada se efectuará de lunes a viernes con el siguiente horario:

Entrada a las 08,00 horas, con una tolerancia de más de 30 minutos, y salida a las 17,00 horas o la hora que corresponda, de acuerdo con la entrada.

El trabajo se interrumpirá durante una hora, comenzando la interrupción entre las 13,30 horas y las 14,30 horas, pudiendo ampliarse esta interrupción en treinta minutos. En tal caso, la salida se verá retrasada por el tiempo de que, sobre la hora establecida, haya hecho uso el trabajador.

Art. 43. Las jornadas que regirán para el personal de aeropuertos, otro que el contemplado en el artículo 42, será las siguientes:

1. Aeropuertos con cobertura H-24 (BJS/PMI/MAH).

Se cubrirán con turnos que comenzarán necesariamente a las 07,00, 15,00 ó 23,00 horas.

2. Aeropuertos con cobertura H-16 (AGP/IBZ/LPA/TCD).

Turnos que comenzarán a las 07,00 y 15,00 habitualmente.

Por necesidades de la operación, el turno de mañana podrá comenzar a las 06,00 y terminar a las 14,00 para una parte del personal, y el turno de tarde podrá comenzar a las 16,00 y terminar a las 24,00.

En ambos casos se retribuirá la hora entre las 06,00 y las 07,00 o las 23,00 y 24,00 con el recargo del 75 por 100 sobre el salario/hora ordinaria.

3. Resto de aeropuertos.

Siempre que sea posible cubrir las necesidades de la operación con jornada continuada, se cubrirán dichos servicios con una o más que pueden solaparse.

Dichas jornadas estarán comprendidas entre las 07,00 y las 22,00.

Dentro de esta jornada se computarán, a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena y su disfrute se realizará cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Quando no sea posible cubrir los servicios con jornada continuada se hará con jornada fraccionada que, como norma general, estará comprendida entre las 07,00 y las 22,00 y cuyo fraccionamiento no será inferior a una hora ni superior a dos.

En caso de no ser posible cubrir los servicios con las jornadas fraccionadas anteriormente establecidas se podrán establecer jornadas con horas de inicio, finalización o fraccionamiento diferente, siendo retribuida cada hora fuera de los límites anteriormente establecidos con un recargo del 75 por 100 sobre el salario/hora ordinaria.

4. En los aeropuertos a que se refieren los puntos 2 y 3 anteriores, la representación de los trabajadores y de la Empresa, en cada Centro de trabajo, podrán sustituir esta compensación económica por disminuir la jornada en las mismas horas en que rebasen los topes, entendiéndose que la del día de que se trate queda saturada aunque no se hayan cubierto las ocho horas.

En caso de discrepancia sobre la jornada a aplicar en un aeropuerto determinado, se trasladará el caso a la Comisión interna para su resolución.

5. En los turnos iniciados a las 23,00 horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien; a efectos de comienzo de vacaciones en la fecha en que se terminan.

Art. 44. *Jornada del restante personal de la Compañía.*

1. Cuando su trabajo sea por turnos, éstos comenzarán a las 07,00, 15,00 ó 23,00 horas.

2. El personal con jornadas especialmente acordadas y el que, durante la vigencia del III Convenio, venía realizando jornadas continuadas seguirá manteniéndolas en los mismos términos y condiciones.

3. Los trabajadores no comprendidos en los puntos 1 y 2 precedentes quedarán sujetos a las siguientes jornadas:

a) Provisionalmente desde el 15 de septiembre de 1980 hasta el 30 de mayo de 1981, las Direcciones determinarán las unidades o personas que podrán realizar jornadas continuadas, que comenzarán, de acuerdo con las necesidades del servicio, a las 08,00 ó a las 09,00 para terminar a las 16,30 ó las 17,30, respectivamente. En este período estarán comprendidos treinta minutos para tomar un refrigerio, que se programarán entre las 13,00 y las 15,00 de forma que no se interfiera el desarrollo del trabajo.

En este tiempo quedan incluidos los quince minutos a que se refiere el artículo 45 del presente Convenio.

El personal que voluntariamente no utilice los referidos treinta minutos podrá anticipar su salida en el mismo tiempo.

b) En todo caso continuará vigente la jornada fraccionada del artículo 43 del III Convenio Colectivo para aquellas unidades o personas que, por la atención al servicio, no puedan realizar jornada seguida. La jornada fraccionada será la única subsistente el 31 de mayo de 1981, salvo acuerdo contrario adoptado por el Comité de Empresa y la Compañía.

c) Cuando sea necesario, podrán establecerse en una misma unidad las jornadas continuadas y la fraccionada, en cuyo caso y si lo permite la cualificación de los trabajadores, se establecerá rotación entre ellos para las distintas jornadas.

d) El personal sujeto a estos horarios renuncia expresa y voluntariamente al posible derecho a solicitar la instalación de comedores, tanto por el carácter provisional de la medida cuanto por implantarse a solicitud de los trabajadores.

e) El establecimiento definitivo de la jornada continuada implicará la eliminación de la jornada intensiva de verano, que permanecería en los términos de los artículos 44 y 45 del III Convenio si se mantuviera la fraccionada.

Art. 45. El tiempo dedicado a transporte y fichaje queda exento del cómputo de la jornada.

En cuanto al aseo y cambio de ropa se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Todo el personal podrá realizar un refrigerio al día, para lo que se le concede un tiempo de quince minutos, que serán computados dentro de la jornada laboral y su disfrute se deberá atener a una determinada programación.

Art. 46. En todo caso, la Empresa, previo informe de la Comisión interna, podrá proponer los horarios que, en cada momento, estime procedentes a la Delegación de Trabajo.

Art. 47. Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa, trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo señalarse libranza en la semana siguiente o en la misma en que el festivo estuviera comprendido.

Si, con independencia del correspondiente descanso semanal, dicha libranza no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el importe de las horas realizadas al salario/hora ordinaria con el recargo del 75 por 100 o bien podrá optar por solicitar un día libre dentro de los treinta siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Las horas trabajadas en sábado o domingo se primarán en un 28 por 100 del salario/hora ordinaria.

Art. 48. Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo no serán considerados festivos.

En aquellas actividades que, por el carácter público de la Empresa y la atención al tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo durante los días indicados en el párrafo anterior, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de trabajadas en días festivos.

Art. 49. Desde las 12,00 horas del 24 de diciembre hasta las 24,00 horas del 25 de diciembre; desde las 12,00 horas del 31 de diciembre hasta las 24,00 horas del 1 de enero; desde las 20,00 horas del 5 de enero hasta las 24,00 horas del 6 de enero y desde las cero horas del Jueves Santo hasta las 24,00 horas del Domingo de Resurrección, las horas trabajadas se abonarán de la siguiente forma:

— Si se disfruta descanso compensatorio, al salario/hora ordinaria.

— Si no se disfruta descanso compensatorio, al salario/hora ordinaria con el recargo del 100 por 100.

Art. 50. Las madres lactantes tendrán derecho automáticamente, durante nueve meses, después de la incorporación al trabajo, a una hora diaria de reducción retribuida en su jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones de media hora.

Art. 51. El personal tendrá derecho a jornada reducida por las causas contempladas en el artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Por motivos de estudio tendrá derecho el personal bien a reducción de jornada, manteniendo el fraccionamiento si lo hubiere, o a adaptación del turno.

En los demás casos, la concesión de jornada reducida será siempre potestativa de la Empresa, en las mismas condiciones del párrafo anterior.

SECCION 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 52. El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas y serán de obligada realización, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

En los supuestos de previsión programable y libre aceptación por los trabajadores, o en aquellos casos en que la oferta de realización de horas extraordinarias se produzca con reiteración, se someterán a deliberación de la Comisión interna los criterios que hayan de regir esta cuestión.

La Empresa podrá comunicar a los trabajadores, al comienzo de cada temporada, la programación de las horas extraordinarias cuya realización propone, a fin de que aquéllos manifiesten su aceptación o renuncia.

Art. 53. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

La determinación del salario/hora ordinaria se efectuará aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{S + S'}{1.808}$$

En donde S lo constituyen los distintos conceptos retributivos que se perciben en cada una de las 15 pagas y S' aquellos cuya percepción lo sea sólo en 14 pagas.

No obstante, la Empresa está obligada, a petición del trabajador, a compensar las horas extraordinarias por días libres, correspondiendo uno por cada ocho horas extraordinarias realizadas. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador por escrito y por periodos mensuales, determinando cuántas de las realizadas, por bloques de ocho, quiere compensar por días libres.

En la disposición de los días libres resultantes se estará a las necesidades del servicio.

Art. 54. No tendrán el carácter de horas extraordinarias los

trabajos realizados en comisión de servicio fuera del Centro de trabajo al que en ese momento se encuentra adscrito el trabajador, salvo que las mismas sean comprobables y realizadas de conformidad con la Empresa.

SECCION 3.ª TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Art. 55. Para aquellos trabajos, fuera de base, esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse 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 un avión averiado fuera de la base, el personal desplazado al efecto se someterá a los siguientes principios:

a) El Jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios para su realización, seleccionando el personal más idóneo.

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

c) Una vez en el lugar de trabajo el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de doce horas de descanso por jornada, procurando establecer turno de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones. Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos a que se refiere el párrafo primero.

Art. 56. La sustitución de un Especialista Aeronáutico por otro, basado en distinto Centro de trabajo, puede dar lugar a tres situaciones:

A) Sustitución en caso de libranza. El tiempo a computar será el comprendido entre el momento de la llegada al punto de destino hasta la iniciación del viaje de regreso a base, no computándose, pues, el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta.

A efectos económicos las horas dedicadas a la sustitución se abonarán al 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en base y en las condiciones que pudiera corresponder, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

B) Sustitución en caso de enfermedad:

1. Por una jornada:

1.1. Si el Especialista que realiza la sustitución no se encuentra trabajando en el turno, el cómputo del tiempo se realizará de la misma manera que en el caso de libranza.

1.2. Si por el contrario el Especialista se encuentra trabajando en su turno y tiene que salir para realizar una sustitución, su jornada se contará desde la hora de entrada al turno hasta ocho horas después.

El exceso de las horas que trabaje hasta la iniciación del viaje de regreso se computarán como extraordinarias.

Si el regreso se efectuase sin haber consumido su jornada de trabajo, continuará trabajando hasta su terminación.

2. Por más de una jornada:

Si la sustitución obligase a estar ausente de la base más de una jornada, el Especialista, a partir del segundo día, iniciará y terminará su jornada de trabajo según lo establecido en el lugar.

Por el segundo y tercer día percibirá el 50 por 100 de las horas trabajadas en las condiciones que corresponda. A partir del cuarto día, se abonarán las horas realizadas en las mismas condiciones que si las realizase en su base habitual de trabajo.

C) Sustitución por vacaciones: En este caso el Especialista acomodará desde el primer día su jornada a la del lugar.

Art. 57. Los supuestos de este artículo se encuadran dentro de la llamada asistencia técnica, distinguiéndose los siguientes:

A) Desplazamiento de un Especialista Aeronáutico a bordo de un avión de AVIACO para hacer la asistencia técnica en una o varias escalas y regreso a base.

El tiempo a computar es el comprendido entre la hora programada de presentación hasta la finalización de vuelo de regreso a base.

Las horas así computadas se abonarán al precio de 416 pesetas/hora.

Cuando entre dos asistencias, dentro de una misma escala o entre la última y la iniciación del vuelo de regreso a base, medie un tiempo de descanso de al menos ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

Aunque en alguna de las escalas intermedias del servicio asignado existiese mantenimiento de otra Compañía el Especialista estará obligado a efectuar la asistencia correspondiente.

B) Desplazamiento a bordo de un avión de AVIACO para realizar la asistencia en escala y permanencia en una escala para realizar asistencia técnica a otros aviones.

El vuelo de incorporación a escala se considera como de asistencia, computándose el tiempo comprendido entre la hora programada de presentación hasta la de salida del avión de la escala.

En cuanto al de regreso, se cuenta desde una hora antes de la salida del avión de escala hasta la llegada a base.

El total de las horas invertidas en ambos trayectos se abonarán al precio de 416 pesetas/hora.

Por las horas comprendidas entre la salida del primer avión (en el que ha llegado) y la hora antes de la salida del avión de regreso se abonará el 50 por 100 de la hora equivalente trabajada en base a las condiciones que pudiera corresponder, por el tiempo dedicado a este trabajo con un mínimo garantizado de cuatro horas.

Cuando entre dos asistencia, dentro de una misma escala, medie un descanso de ocho horas, sin incluir en el mismo los desplazamientos aeropuerto-hotel-aeropuerto, dicho tiempo no será computado a efectos retributivos.

C) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia.

— Cuando el retraso sea inferior a cuatro horas se computarán como de asistencia y se sumarán al tiempo invertido en el servicio.

— Si el retraso fuese superior a las cuatro horas, el Especialista no prestará el servicio de asistencia, incorporándose al turno de trabajo y permaneciendo en él hasta completar ocho horas, percibiendo el importe de una hora al valor de 416 pesetas, en concepto de compensación por el tiempo empleado.

Para la realización de los servicios enumerados la Compañía se atendrá a las siguientes normas:

1. La Compañía podrá atender la prestación de estos servicios con el personal voluntario que, ostentando la calificación que aquella determine, sea elegible en todo momento por la misma. En caso de no poder efectuarlos con dicho personal voluntario, la Empresa elegirá entre el resto del personal.

2. Teniendo en cuenta la frecuencia con que se han de realizar estas asistencias, si, para la realización de un servicio programado, fuera preciso utilizar un día libre del empleado, tal día libre habrá de serle restituído una vez finalizado el servicio.

3. A la iniciación de un servicio programado habrá de preceder un periodo de descanso de doce horas.

4. La retribución de las primas, contempladas en los distintos supuestos para horas trabajadas, no excluye la percepción de las dietas que se devenguen, plus de nocturnidad o festivos y recargos por horas extraordinarias que pudieran corresponder.

5. Después de un vuelo de los contemplados en este artículo, el empleado se reintegrará a su turno normal de trabajo, mediando las doce horas de descanso mínimo.

Art. 58. En todo lo regulado en este capítulo VI tendrá intervención la Comisión interna, regulada en el artículo 8.º, conforme a los términos del mismo.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 59. El personal percibirá sus haberes, por sueldos mensuales, dentro de los diez últimos días del mes correspondiente.

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

Art. 60. Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

1. Retribuciones fijas:
 - 1.1. Sueldo base (15 pagas).
 - 1.2. Prima de productividad (15 pagas).
 - 1.3. Complemento de trabajo (15 pagas).
 - 1.4. Octava hora (14 pagas).
 - 1.5. Plus «ad personam» (14 pagas).
2. Complementos salariales:
 - 2.1. Premio de antigüedad (15 pagas).
 - 2.2. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
 - 2.3. Gratificación por cierre de ejercicio.
 - 2.4. Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas (14 pagas).
 - 2.5. Plus de residencia (14 pagas).
 - 2.6. Plus de trabajos nocturnos y/o festivos.
 - 2.7. Horas extraordinarias.
 - 2.8. Plus por trabajos específicos a bordo y asistencias técnicas.
 - 2.9. Plus por trabajos extraordinarios.
 - 2.10. Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o penosos.
 - 2.11. Gratificación de material (12 pagas).
3. Otras percepciones económicas:
 - 3.1. Dietas.
 - 3.2. Gratificación por comida.
 - 3.3. Indemnización por transporte (12 pagas).
 - 3.4. Quebranto de moneda.
 - 3.5. Indemnización por locomoción (12 pagas).

Art. 61. El sueldo base de cada nivel es el que se establece en la tabla del anexo I.

Art. 62. El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden ministerial de Trabajo

de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad, fijados en este Convenio.

Art. 63. El personal de plantilla percibirá el complemento de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del anexo I.

Art. 64. El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría, por cada tres años de servicio en la Compañía, con el límite de 12 trienios.

Art. 65. Los trabajadores continuarán percibiendo una paga extraordinaria en julio y Navidad, que se abonará el 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

Estas pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del régimen de protección a la familia. Al personal ingresado en el transcurso de un año, o que cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 66. En concepto de gratificación por cierre de ejercicio se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo y antigüedad o parte proporcional, en su caso, referida al anexo I, vigente al cierre de cada ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en el mes de abril de cada año.

Art. 67. El personal de la División de Material, sujeto a régimen de turnos, percibirá una gratificación, a partir del momento en que se inicie el horario de comienzo de turnos, mencionado en el artículo 42, 1, equivalente al 11,3 por 100 del total de su nivel, especificado en la tabla salarial que figura en el anexo I.

Art. 68. El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano mediante examen y desempeño habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 1.852 pesetas por catorce pagas.

Si, además, se toma taquigrafía o estenotipia en otro idioma y en forma habitual, se percibirá por tal concepto un 40 por 100 de la gratificación que por dicho idioma le corresponda, igualmente por catorce pagas.

El personal a quien tenga reconocida o reconozca en el futuro la Compañía, mediante examen, la posesión de los idiomas que a continuación se especifican, percibirá las gratificaciones que se indican por catorce pagas:

	Idiomas latinos	Idiomas no latinos
	Pesetas	Pesetas

Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos	1.852	2.472
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán	1.389	1.852
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés ...	—	1.235

Las calificaciones habrán de ajustarse al contenido señalado en las definiciones.

Los empleados que tengan reconocida la posesión de idiomas que no se contemplan en este Convenio, o de los contemplados, pero en grado que ahora no se remunera, conservarán «ad personam», la gratificación que venían percibiendo en sus mismas cuantías y periodicidad.

La Empresa podrá asignar gratificación superior a la establecida para el nivel máximo en idiomas a los empleados que, mediante examen, acrediten perfecto dominio del que se trate si lo precisan como condición esencial para desempeñar sus funciones.

La Compañía se reserva el derecho de comprobar periódicamente si se mantienen tanto el grado de conocimiento de taquigrafía, estenotipia o idiomas como las condiciones de utilización exigidas para la percepción de las gratificaciones expresadas.

Art. 69. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en catorce pagas, el plus por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Mallorca, Menorca e Ibiza: 15 por 100.
- Gran Canaria y Tenerife: 25 por 100.

Art. 70. El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 08,00 percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 25 por 100 del salario/hora ordinaria en función de las horas trabajadas en este periodo.

Este suplemento es totalmente independiente y, por lo tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, cuatro horas en el periodo comprendido entre las 21,00 y las 08,00 horas el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

Art. 71. Se consideran vuelos con misión específica los que

realiza el personal de tierra a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo.

La cuantía del plus para esta clase de situaciones se fija en 970 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora. Estos vuelos se clasifican en:

- Vuelos de prueba por razón de mantenimiento.
- Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo, en los casos en que el tipo de carga requiera tal vigilancia durante el vuelo.
- Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Art. 72. Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 55 y 56, todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en las condiciones que pudieran corresponder (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas.

Cuando el desplazamiento dure más de tres jornadas se abonarán las horas realizadas en exceso como si se tratara de trabajos en condiciones normales en su habitual lugar de trabajo.

En ambos casos se devengarán las dietas correspondientes.

Art. 73. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos, percibirá un plus consistente en el 20 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se den estas características se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo de la Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene y de la Comisión interna para la adopción de medidas que procedan.

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

Art. 74. El personal seguirá percibiendo, en catorce pagas, el plus del 20 por 100 sobre el sueldo base, antigüedad y prima de productividad en concepto de compensación por la octava hora trabajada, y que se estableció en el artículo 61 del I Convenio Colectivo.

Igualmente se mantiene el plus «ad personam» creado en el mismo artículo 61, tanto en las cuantías allí establecidas como en el número de veces que se hace efectivo.

Art. 75. *Quebranto de moneda.*—Se crea una indemnización por este concepto para Cajeros y personas que desempeñen puestos con función similar, la que se regirá por las siguientes normas:

El importe de la indemnización se establece en el 1 por 100 de los ingresos totales realizados en metálico en cada Centro de trabajo.

La percepción de este importe se efectuará como sigue:

1. En los Centros de trabajo en que la obligación del manejo de fondos esté atribuida a persona o personas determinadas, éstas percibirán mensualmente la indemnización en su total cuantía y en la cuota que resulte, deducidas las pérdidas habidas.

2. En aquellos otros Centros en los que esa obligación no está totalmente determinada y puedan ser varias las personas que manejen el metálico se constituirá un fondo para cubrir las pérdidas, procediéndose al reparto del sobrante, si lo hubiere, entre los afectados en la proporción que les corresponda.

Art. 76. Las retribuciones fijas y periódicas reguladas en este capítulo se entienden referidas a la jornada de ocho horas.

Las personas que realicen una jornada inferior a ocho horas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51, percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas y periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

Art. 77. *Dieta.*—Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para atender los gastos de comida y cena durante el desempeño de una comisión de servicio.

La dieta se divide en nacional e internacional, según los gastos a cubrir lo sean en territorio nacional o en el extranjero.

Los importes a pagar son:

- Dieta nacional: 1.500 pesetas.
- Dieta internacional: 2.500 pesetas.

En los supuestos de destacamento inferiores a treinta días se abonará, por cada día de permanencia en esa situación, el importe de una dieta nacional.

Cuando el destacamento sea por tiempo superior a treinta días se abonará, desde el primer día, la cantidad de 2.500 pesetas, que representa el importe de una dieta nacional, más una indemnización para pago de gastos de alojamiento.

En el supuesto de residencia, sobre la dieta de destacamento, se aplicará el porcentaje previsto en el artículo 95.

Art. 78. *Gastos de alojamiento y transporte fuera de base.*—Serán por cuenta de la Compañía los gastos en concepto de habi-

tación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una comisión de servicio y destacamentos inferiores a treinta días.

La indemnización por transporte fuera de base se efectuará abonando la Compañía los gastos justificados o, si el empleado se desplaza en vehículo propio, asignándole la indemnización correspondiente al lugar en que se encuentre, en sustitución de la que le corresponda por su Centro de trabajo habitual.

Art. 79. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turno, de acuerdo con el siguiente horario:

Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicios o finalice los mismos a las 07,00 horas y no comience su trabajo a la hora citada.

Comida: Jornada de trabajo ininterrumpido que, comenzando a las 13,00 horas o antes, finalice a las 15,30 horas o después.

Cena: Turnos de trabajo ininterrumpidos que, comenzando a las 20,30 horas o antes, finalicen a las 23,00 horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de 07,00 a 15,00, solamente al personal desplazado en aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

A los efectos de este artículo se considerará como hora de comienzo de turno las 07,00, 15,00 y 23,00, aunque la iniciación real haya tenido lugar en otro momento, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 42 y 43.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador, a partir de 1 de julio de 1980, la cantidad de 350 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 60 pesetas en concepto de desayuno.

El trabajador que realice la jornada a que se refiere el apartado a) del punto 3 del artículo 44 del presente Convenio no tendrá derecho a la percepción de la dieta de comida.

Art. 80. El personal que deba ser transportado por la Compañía lo será mediante el establecimiento de horario de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al Centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo doce minutos después del término de aquella.

Si la Compañía no proporcionara este medio de transporte, abonará al personal afectado una indemnización mensual de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$G \times D \times 220$$

36

Donde: G = valor del litro de gasolina súper en la península.
D = Distancia centro de ciudad-aeropuerto \times 2.

Para la aplicación de la fórmula se considera la distancia centro ciudad-aeropuerto igual a:

- 8 kilómetros en PNA, SDR, IBZ y MAH.
- 12 kilómetros en BIO, XRY, LCG, ODB, PMI, VGO, AGP y TCI;
- 15 kilómetros en BJS, EAS y LPA.

Art. 81. Establecida en Convenio la indemnización de transporte para el personal que se desplaza con sus propios medios a los Centros de trabajo, ubicados fuera del casco urbano, se conviene una indemnización por locomoción para todos aquellos empleados que pueden utilizar medios de transporte público, y cuyo importe se fija en 3.750 pesetas mensuales.

Esta compensación tendrá carácter general y será percibida por todos los empleados de plantilla, salvo por aquellos a quienes se abone la indemnización de transporte o el mismo sea realizado por la Compañía.

Art. 82. El personal que sea requerido para impartir enseñanzas en horas comprendidas en su jornada laboral, percibirá una gratificación de 860 pesetas por hora de clase.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos, excedencias y traslados

Art. 83. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal, dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

El personal que disfrute de vacaciones durante los meses cuya puntuación sea cero de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87, en único periodo de veinticinco días consecutivos, tendrá derecho a prolongarlo en diez días más, siempre que también estos días se incluyan en alguno de dichos meses y se utilicen sin solución de continuidad con los veinticinco mencionados.

Art. 84. Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres periodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de doce días.

Además de tales periodos el trabajador puede reservarse cinco días de los treinta para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales.

El trabajador habrá de proponer las fechas de sus vacaciones

(a salvo lo dispuesto respecto de los días para asuntos propios en el párrafo precedente) antes del 28 de febrero de cada año y con el menos cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de comienzo de aquéllas. En otro caso se entenderá que acepta las fechas que la Empresa señale.

Si, transcurridos treinta días desde la recepción de la propuesta de vacaciones, la Empresa no manifestase reparo, se entenderá aprobado el plan propuesto.

Una vez aprobado el programa de vacaciones sólo podrá ser modificado por acuerdo de ambas partes.

Art. 85. Cuando los trabajadores sometidos a un régimen de libranzas condicionado por las necesidades del servicio tengan programadas sus vacaciones.

— Podrán iniciar las vacaciones a continuación de las libranzas determinadas por la Empresa.

— Si el comienzo de vacaciones coincide con una libranza, podrá retrasarse al primer día siguiente programado, para turno.

Art. 86. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico a enfermedad, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo transcurrido en dicho internamiento o enfermedad.

Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica correspondiente si es en país extranjero.

Art. 87. La preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignarán por cada día de vacaciones efectivamente disfrutado los puntos que correspondan según el mes a que pertenece y de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

En la península y Baleares	Puntos
Enero, febrero, marzo, octubre y noviembre	0
Abril	4
Mayo	5
Junio	7
Diciembre (primera quincena)	0
Diciembre (segunda quincena)	10
Septiembre (primera quincena)	10
Septiembre (segunda quincena)	9
Julio	12
Agosto	12

Adicionalmente, por cada día de la Semana Santa, corresponderán ocho puntos, que se sumarán a los que correspondan en razón del mes en que coincidan.

En Canarias	Puntos
Enero (segunda quincena), febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre (primera quincena)	0
Junio y septiembre	6
Julio, agosto, enero (primera quincena) y diciembre (segunda quincena)	12

Adicionalmente, por cada día de la semana de Carnaval corresponderán 12 puntos y 10 por cada uno de la Semana Santa, que se sumarán a los que correspondan en razón del mes en que coincidan.

— Finalizado el ciclo de vacaciones se asignará a cada trabajador el número de puntos que le corresponda.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos obtenido. En caso de empate tendrá preferencia el trabajador más antiguo.

Al personal de nuevo ingreso se le atribuirá un número de puntos superior en 1 al que tenga el empleado de su grupo y unidad que más hubiera alcanzado en el año precedente.

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

a) Tres días naturales, ampliables a cinco, por enfermedad grave, internamiento clínico, fallecimiento o entierro del cónyuge, hijos, padres, hermanos (en estos casos incluido el parentesco político), abuelos o nietos.

Dos días naturales, ampliables a cuatro, caso de nacimiento de hijo.

Un día natural, ampliable a dos, para asistir al funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

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

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

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Art. 90. Licencia no retribuida.—Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de treinta días laborables, ininterrumpidos o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La petición de licencia deberá presentarse con la máxima antelación posible.

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Art. 91. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

Para la concesión de excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de dos años.

No existirá para la Empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando estuviera en tal situación al menos un 5 por 100 de su grupo profesional.

La petición de excedencia será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la presentación de la oportuna solicitud.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración por ningún concepto, ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años. En todo caso, las prórrogas lo serán por periodos de seis meses como mínimo.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicios en otra Empresa dedicada al transporte aéreo, salvo si lo autorizase expresamente AVIACO, produciendo el incumplimiento de ello la baja en plantilla del excedente.

El excedente voluntario que no solicitase el reintegro quince días antes de la terminación de cada plazo de la excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

El excedente voluntario reingresará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia. Si no existiera vacante de su categoría reingresará por la más inmediata inferior, manteniendo el derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y en el Centro de trabajo donde causó excedencia.

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

1.º Continuar su trabajo en la Empresa.

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

3.º Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

El reintegro se efectuará a petición de la interesada, siguiendo el mismo criterio que para la excedencia voluntaria.

Art. 93.

1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento por Decreto o elección para cargo político, sindical o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La misma consideración tendrá la proclamación como candidato oficial a una elección por el tiempo legalmente establecido para la campaña.

b) Enfermedad una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de éste.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto en el mismo Centro de trabajo en que causó excedencia y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta; durante tal periodo no tendrá derecho al percibo de retribución, salvo en el supuesto del punto c) del apartado 1.º

3. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo cuando ésta fuera la establecida en el párrafo c) del apartado anterior, en el que el plazo será de dos meses.

Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegrasen a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la Empresa.

4. La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Art. 94. Los traslados del personal podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador.
- Por necesidades del servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral «Charter».

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes 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, a la antigüedad dentro de la categoría profesional, circunstancias familiares, condiciones de salud y mayor edad del trabajador.

En los forzosos, el orden será: menor antigüedad en la categoría, más favorables circunstancias familiares, más favorables condiciones de salud y menor edad del trabajador.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado; en el caso b) se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la Compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa justificación, atendiendo a la norma usual de un trabajador de su categoría; en el caso c) se estará a lo dispuesto en las normas citadas.

El percibo de las cantidades y conceptos que se expresan en los puntos b) y c) del párrafo anterior, elimina el derecho a la percepción de dietas.

En el supuesto de apertura de nuevos aeropuertos que implique cambio de Centro de trabajo, se pactarían las condiciones por la Empresa y la representación del Centro de trabajo o del personal afectado.

En el caso de no llegarse a acuerdo se remitirá lo actuado para su resolución a la autoridad laboral competente.

Art. 95. Dentro de la denominación de desplazamientos se comprenden las siguientes situaciones:

- Comisión de servicio: Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de trabajo habitual por necesidades del servicio y por tiempo no superior a nueve días.
- Destacamento: Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días y hasta siete meses.
- Residencia: Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta un año.

Los desplazamientos serán decididos en cuanto a su necesidad y número, libremente por la Empresa, atendiendo las necesidades del servicio. En cuanto a las personas, se seguirá el orden legalmente establecido dentro de las idóneas para el cometido de que se trate.

Los destacamentos forzosos tendrán una duración máxima de dos meses.

Art. 96. El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 95, tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes:

— Comisión de servicio: Una dieta nacional por cada día de duración de la misma.

— Destacamento: Una dieta nacional por día cuando el mismo es inferior a treinta días.

Cuando el destacamento es superior a treinta días, la cantidad establecida en el artículo 77.

— Residencia: El 85 por 100 de la cantidad que correspondería al destacamento superior a treinta días.

Art. 97. La utilización por la Compañía de alguna de las situaciones enunciadas en el artículo anterior, obligará a la misma a notificar por escrito al empleado, con un mínimo de treinta días de antelación, salvo necesidades urgentes su designación, indicando el lugar y tiempo por el que será desplazado.

La ampliación del tiempo de desplazamiento no podrá efectuarse más que por acuerdo escrito de ambas partes.

Si no hubiera acuerdo, la Compañía está obligada a efectuar a la mayor brevedad posible el retorno del empleado a su Centro de trabajo habitual.

Art. 98. En las materias que regula el capítulo VIII tendrá intervención la Comisión interna regulada en el artículo 8.º, conforme a los términos del mismo.

CAPITULO IX

Obras sociales

Art. 99. Continuará la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base de cada trabajador y el 0,60 por 100 del mismo de la Empresa, al Fondo Solidario Interno o Fondo para atenciones sociales.

La Junta Central de Obras Sociales, seguirá administrando este fondo y estará constituida por:

— Un Presidente que será elegido de año en año entre los representantes de los trabajadores o de la Empresa, alternativamente.

— Tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, designados éstos por los mismos y sin que necesariamente hayan de ser Delegados ni miembros de Comité del Centro de trabajo, pero que, sin embargo, tendrán una asignación de veinte horas mensuales para estas actividades; en caso de coincidir ambas representaciones el número de horas será acumulable.

Dicha Junta elaborará su propio Reglamento y tendrá por misión la determinación de los asuntos a tratar y la administración del Fondo Solidario Interno.

Para la gestión administrativa la Dirección de Asuntos Generales pondrá los medios humanos y materiales.

La Junta Central de Obras Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las obras sociales que considere de interés para los empleados, fomentando principalmente las actividades culturales, deportivas y recreativas y dando cuenta al Comité de Empresa, al menos trimestralmente, de su actuación. El Club Social, sito actualmente en la calle Larra, 16, de Madrid, y los apartamentos que la Empresa posee en Calahonda (Granada), por ser de su patrimonio serán administrados exclusivamente por ella.

La participación en «Airlines Staff International Association» (A. S. I. A.) —de la que es miembro AVIACO— en actividades deportivas y culturales será a criterio de la propia Empresa, quien administrará, financiará y, en lo posible, potenciará estas actividades en el seno de A. S. I. A.

Si bien, el control del Club Social, Apartamentos y A. S. I. A., corresponde a la Empresa; la Junta Central de Obras Sociales podrá proponer cuanto estime conveniente para el mejor desarrollo de estas actividades.

Art. 100. 1) Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el mismo sistema de aportación existente en la actualidad, en la proporción del 50 por 100 de cada parte sobre la cuota del haber regulador establecido en el Reglamento del Fondo Social.

2) La jubilación forzosa se producirá a los sesenta y cinco años.

3) La jubilación anticipada podrá producirse a los sesenta años y se sujetará a las normas establecidas al efecto.

4) 4.1. Entre el 1 de julio de 1980 y el 30 de mayo de 1981, en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador en más de tres ocasiones de menos de veinte días cada una, en las tres primeras la Empresa seguirá manteniendo a sus expensas el régimen complementario actual de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en el caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus ingresos reales.

A partir de la cuarta vez, durante los cinco primeros días de baja por enfermedad, el trabajador percibirá solamente el porcentaje del salario de cotización que le asigne, en cada momento, la Seguridad Social. A partir del sexto día y hasta su recuperación total continuará percibiendo el porcentaje a cargo de la Seguridad Social y la Empresa abonará el 25 por 100 del salario base de cotización y el 100 por 100 de la diferencia existente entre éste y el salario real.

En el mes de junio de 1981, la Empresa hará efectivas al empleado las cantidades necesarias para que su percepción en los días de baja; a partir de la cuarta, sea el 100 por 100 del salario real cuando así lo estime procedente.

4.2. A partir del 31 de mayo de 1981, la Empresa mantendrá a sus expensas el régimen complementario de las prestaciones que la Seguridad Social otorgue en el caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus ingresos reales.

Art. 101. Se mantienen las normas vigentes en materia de concierto colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez absoluta, siendo su cuantía la establecida por el Montepío de Previsión Social «Loreto».

Art. 102. En caso de invalidez parcial o inadaptable la Empresa, oída la Comisión interna del artículo 8.º del presente Convenio, establecerá una percepción suplementaria en consideración a las circunstancias de cada caso.

CAPITULO X

Billetes gratuitos y con descuento

Art. 103. Red IBERIA.—En materia de billetes gratuitos y con descuento, por lo que respecta a la red de IBERIA el personal de AVIACO seguirá disfrutando de los beneficios concertados en el acuerdo suscrito entre ambas Compañías el 21 de octubre de 1975, y en las condiciones estipuladas, en tanto subsista tal acuerdo.

Estos derechos son los siguientes:

a) GRAT/II, sin reserva: Se concede un billete con un máximo de hasta cuatro trayectos anuales, pudiéndose utilizar durante todo el año a excepción de los meses de julio y agosto. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, conyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

b) GRAT/I, con reserva (tercer año): El titular que durante dos años consecutivos (o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billete GRAT/II, al tercer año tendrán derecho a un cupo anual de cuatro trayectos GRAT/I con reserva de plaza. Se podrá utilizar durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto y los impuestos y/o seguro, serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

El billete GRAT/I (tercer año) de IBERIA no podrá coincidir dentro del mismo año con el tercer año de AVIACO.

Tanto para obtener el billete GRAT/II (sin reserva) como para el GRAT/I (tercer año), en el caso de que se desee utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía:

c) Billete GRAT/I (viaje nupcial): Se concede con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge. Tiene una limitación de cuatro trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. Su validez es de cuarenta días y excluye los vuelos en líneas transatlánticas.

Estos cuatro trayectos no podrán duplicarse en AVIACO y en IBERIA, por lo que en el caso de que se desee viajar por ambas Compañías, se podrán conceder parte de los trayectos por IBERIA y el resto por AVIACO.

d) GRAT/I (viaje por óbito): Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia, se concede billete GRAT/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento, de ida y vuelta. En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge.

e) Billete GRAT/I (vacaciones personal destinado en el archipiélago canario): Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de cuatro trayectos y se concede a cambio de los establecidos en el régimen normal, aplicable al resto del personal no destinado en el archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del periodo de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que, en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un solo periodo. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho.

Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un solo cupo, o sea si se pide por IBERIA, el cupo de AVIACO corresponderá sin reserva.

f) Personal jubilado: Igual que en activo, a excepción de los hijos que tienen derecho exclusivamente hasta los veintiún años de edad. En cuanto al descuento del 50 por 100, el personal jubilado se atenderá en cada momento a las normas dictadas por IBERIA.

g) Pensionistas: Se rigen por las mismas normas que el personal jubilado.

h) Empleados consortes: Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la Compañía, los derechos que a ambos cónyuges les corresponden, son los siguientes:

— GRAT/II, sin reserva: Podrá haber duplicidad de beneficios.

— GRAT/I tercer año, con reserva: Cada persona tendrá su cupo individual, es decir no pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a un solo cupo.

— GRAT/I, personal archipiélago canario: Cada persona tendrá su cupo individual, es decir no pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a un solo cupo.

i) Utilización tarjeta rosa de obtención billetes con descuento.

— La obtención de billetes ID90R2 (billetes sin reserva con el 90 por 100 de descuento) por líneas de IBERIA/AVIACO, mediante presentación de la tarjeta rosa de billetes, acompañada de la de identidad de AVIACO o documento nacional de identidad. Estos billetes se pueden utilizar en cualquier época del año y son ilimitados. Se conceden al titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años, exclusivamente.

— Cuando se desee adquirir billetes ID50R1 (billetes con reserva con el 50 por 100 de descuento) para líneas de IBERIA, es necesario hacer la petición mediante dos fichas, escritas a máquina. Estos billetes se pueden utilizar en cualquier época del año y son ilimitados. Se conceden al titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años, exclusivamente.

— Para la obtención de billetes con el 50 por 100 y 90 por 100 será necesario tener una antigüedad en la Compañía de un año en plantilla de la misma.

Art. 104. Red AVIACO.—En lo que respecta a la red de AVIACO, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) GRAT/II, sin reserva: Se concede un billete con un máximo de hasta cuatro trayectos anuales, pudiéndose utilizar en cualquier época del año. Los impuestos y/o seguros, serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

b) GRAT/I, con reserva (tercer año): El titular que durante dos años consecutivos (o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes GRAT/II, al tercer año tendrá derecho a un cupo anual de cuatro trayectos GRAT/I con reserva de plaza. Se podrá utilizar en cualquier época del año, y los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

El billete GRAT/I (tercer año) de AVIACO no podrá coincidir dentro del mismo año con el tercer año de IBERIA.

Tanto para obtener el billete GRAT/II (sin reserva) como para el GRAT/I (tercer año), en el caso de que se desee utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía.

c) GRAT/I, con reserva, vacaciones: Se concederá anualmente un billete de ida y vuelta desde su punto de origen hasta el lugar de vacaciones. Este billete se podrá utilizar en cualquier época del año, siendo los impuestos y/o seguro a cargo de los interesados. Será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

d) Billete GRAT/I (viaje nupcial): Se concede con motivo de contraer matrimonio al titular y su futuro cónyuge. Tiene una limitación de cuatro trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. Su validez es de cuarenta días y excluye los vuelos de líneas transatlánticas.

Estos cuatro trayectos no podrán duplicarse en IBERIA y en AVIACO, por lo que en el caso de que se desee viajar por ambas Compañías, se podrán conceder parte de los trayectos por IBERIA y el resto por AVIACO.

e) GRAT/I (viaje por óbito): Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres y hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia, se concede billete GRAT/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento, de ida y vuelta. En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge.

f) Billete GRAT/I (vacaciones personal destinado en el archipiélago canario): Este billete tiene reserva de plaza, con un máximo de cuatro trayectos y se concede a cambio de lo establecido en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del periodo de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un solo periodo. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho.

Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un solo cupo, o sea si se pide por AVIACO, el cupo de IBERIA corresponderá sin reserva.

g) Personal jubilado: Igual que en activo, a excepción de los hijos, que tienen exclusivamente el derecho hasta los veintiún años de edad. A este personal no le será de aplicación el billete GRAT/I, con reserva, vacaciones.

h) Pensionistas: Se rigen por las mismas normas que el personal jubilado.

i) Empleados consortes: Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la Compañía, los derechos que a ambos cónyuges les corresponden, son los siguientes:

— GRAT/II, sin reserva: Podrá haber duplicidad de beneficios.

— GRAT/I, tercer año, con reserva: Pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a ambos cupos.

— GRAT/I, con reserva, vacaciones: Podrá haber duplicidad de beneficios.

— GRAT/I, personal archipiélago canario: No pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a un solo cupo.

j) Destacamentos: En los desplazamientos superiores a veintiocho días de duración, dentro del territorio nacional, la Compañía facilitará, por la red de AVIACO, libre de impuestos y seguro, un billete gratuito con reserva de plaza (ida/vuelta) para el cónyuge e hijos del empleado que dependan y convivan con él.

k) Utilización tarjeta rosa de obtención billetes con descuento.

— La obtención de billetes ID90R2 (billetes sin reserva con el 90 por 100 de descuento), así como la de los ID50R1 (billetes con reserva con el 50 por 100 de descuento), por líneas de AVIACO, podrá efectuarse en cualquier oficina de ventas AVIACO/IBERIA, mediante presentación de la tarjeta rosa de billetes, acompañada de la de identidad de AVIACO o documento nacional de identidad. Estos billetes se pueden utilizar en cualquier época del año y son ilimitados.

— Los del 90 por 100 se conceden al titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años, exclusivamente. Será necesario una antigüedad en la plantilla de la Compañía de un año.

— Los del 50 por 100 se conceden al titular, cónyuge hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la mencionada tarjeta de billetes. Será necesario una antigüedad en la plantilla de la Compañía de seis meses.

Art. 105. El capítulo X (billetes gratuitos y con descuento) sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

Art. 106. La Compañía AVIACO concederá billetes gratuitos (ida/vuelta) con reserva de plaza en su red, para el cónyuge y los hijos menores de veintiún años, solteros y dependientes del empleado, cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicio, las fiestas de Nochebuena-Naviad y/o Nochevieja-Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en comisión de servicio.

Art. 107. En los trayectos a que se refiere el artículo 104, apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza si, con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su puesto de trabajo, exigiéndose para esto:

- 1) Doble presentación en el aeropuerto para vuelos diarios.
- 2) Una presentación en caso de vuelo no diario.
- 3) Tener justificante del Jefe de la Unidad orgánica a que pertenece, donde se indique la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

La Compañía proporcionará un ejemplar de este Convenio a todo el personal afectado por el mismo.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Antes del 31 de enero de 1981, la Compañía presentará a la Comisión interna una propuesta de tablas de clasificación del

personal en sustitución de la vigente y planteada sobre los siguientes criterios:

- Separación de niveles laborables y niveles de mando.
- Creación de escalas profesionales de duración acorde con la previsible para la prestación de servicios del trabajador.

En el caso de alcanzarse acuerdo por ambas partes se procederá a la puesta en práctica de las nuevas tablas de clasificación.

DISPOSICION TRANSITORIA

El Comité de Empresa estará compuesto por los siguientes representantes;

- Tres de las Oficinas Centrales.
- Uno de Mantenimiento.
- Uno de Tráfico/Barajas.
- Uno de Mahón.
- Uno de Palma de Mallorca.
- Uno de Las Palmas o Tenerife.
- Uno de La Coruña o Vigo.
- Uno de Jerez o Málaga.
- Uno de Bilbao o Santander.
- Uno de Pamplona o San Sebastián.

Dicho Comité se reunirá el día 3 de septiembre de 1980 y redactará su Reglamento interior de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º del presente Convenio.

ANEXO I

Tablas vigentes desde 1-7-80

Nivel	Sueldo base	Prima product.	Complem. trabajo	Octava hora	Plus «ad personam»	Total
1	25.236	6.309	17.770	6.309	3.785	59.409
2	25.868	6.467	18.732	6.467	3.785	61.319
3	26.824	6.706	19.502	6.706	4.625	64.363
4	28.760	7.190	19.971	7.190	4.625	67.736
5	30.762	7.690	19.363	7.690	5.465	70.970
6	33.790	8.447	18.132	8.447	5.805	74.621
7	36.032	9.008	17.230	9.008	6.910	78.188
8	39.031	9.758	16.416	9.758	7.630	82.593
9	41.700	10.425	17.683	10.425	7.630	87.863
10	44.132	11.033	18.776	11.033	7.630	92.604
11	47.164	11.791	18.461	11.791	7.630	96.837
12	50.086	12.524	19.149	12.524	7.630	101.923
13	54.854	13.713	17.717	13.713	7.630	107.627
14	60.968	15.242	14.971	15.242	7.630	114.033
15	65.770	16.442	16.122	16.442	7.630	122.406
16	68.426	17.106	16.614	17.106	7.630	126.882
17	74.297	18.574	15.765	18.574	7.630	134.840
18	82.691	20.673	19.525	20.673	7.630	151.192
19	95.506	23.876	24.583	23.876	7.630	175.471

ANEXO II-A

Hasta el 30-5-81

Nivel	Limpiadores	Conserjes-Ordenanzas	Mozos de Tráfico y Oficina	Auxiliares Mantenimiento	Prof. Oficio Conduct./Cabinistas Almaceneros
1	Entrada. Limp. A. Limp. B.	Entrada. Ordenanza 2.ª Ordenanza 1.ª Conserje A. Conserje B.	Entrada. Mozo 3.ª Mozo 2.ª Mozo 1.ª Capataz 2.ª	Auxiliares. Auxiliar 2.ª Auxiliar 1.ª Auxiliar Esp. 2.ª	Ofic. Entrada. Ofical 3.ª Oficial 2.ª
2					
3					
4					
5					
6					
7		Conserje C.	Capataz 1.ª	Auxiliar Esp. 1.ª	Ofical 1.ª
8		Jefe Equipo.	Jefe Equipo.	Jefe Equipo.	Jefe Equipo.
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					

La superación de este límite, por libre designación de la Empresa.

ANEXO II-A bis Hasta el 30-5-81

Nivel	Operadores	Especialistas Aeronáuticos		Administrativos	Técnicos Auxiliares Especiales		T.º G.º Medio y Asimil.	T.º G.º Superior y Asimil.							
		Oficiales	Jefes y Maestros		«A»	«B»									
1	Entrada. Op. 3.ª	Entrada. 3.ª		Entrada. Oficial 3.ª	T. A. E. Ent.	T. A. E. Ent.									
2									Op. 2.ª	2.ª	Oficial 2.ª	T. A. E. 2.ª	T. A. E. 2.ª		
3															
4	Op. J. 2.ª	1.ª B.	Jefe Eq. A.	Jefe Ad. 2.ª	T. A. 3.ª	T. A. 3.ª	L. Ent.								
5									Op. J. 2.ª A.	1.ª C.	Jefe Eq. B.	Jefe Ad. 1.ª	T. A. 2.ª		
6	Op. J. 1.ª		Jefe Sec. A.	J. S. A. 4.ª	T. A. 1.ª	T. A. 2.ª	L. 2.ª								
7									Jefe Equipo.		Jefe Sec. B.	J. S. A. 3.ª	T. A. 1.ª	T. A. 1.ª	L. 1.ª
8			Maestro.	J. S. A. 2.ª	T. J. 2.ª	T. J. 2.ª	R. Ent.								
9											M. Jefe 2.ª	J. S. A. 1.ª	T. J. 1.ª	T. J. 1.ª	R. 3.ª
10			M. Jefe 1.ª	J. S. A. 1.ª A.	T. J. S. 2.ª	T. J. S. 2.ª	R. 2.ª	T. G. S. Ent.							
11											M. Jefe Sup.	J. S. A. 1.ª B.	T. J. S. 1.ª	T. J. S. 1.ª	R. 1.ª
12							R. 1.ª A.	T. G. S. 4.ª							
13															R. 1.ª B.
14								T. G. S. 2.ª							
15															
16															
17															
18															
19															
20															

La superación de este límite, por libre designación de la Empresa.

ANEXO II-B bis Desde el 31-5-81

Nivel	Limpiadores	Conserjes-Ordenanzas	Mozos de Tráfico y Oficina	Auxiliares Mantenimiento	Prof. Oficio Conduct./Cabinistas Almaceneros				
1	Entrada. Limp. A. Limp. B. Limp. C.	Entrada. Ordenanza 2.ª Ordenanza 1.ª Conserje A. Conserje B. Conserje B.	Entrada. Mozo 3.ª Mozo 2.ª Mozo 1.ª Capataz 2.ª Capataz 2.ª	Auxiliar Entrada. Auxiliar 2.ª Auxiliar 1.ª Auxiliar Especialista. Auxiliar Esp. 2.ª	Oficial Entrada. Oficial 3.ª Oficial 2.ª				
2						Conserje C.	Capataz 1.ª	Auxiliar Esp. 1.ª	Oficial 1.ª
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									

La superación de este límite, por libre designación de la Empresa.

ANEXO II-B Desde el 31-5-80

Nivel	Operadores	Especialistas Aeronáuticos		Administrativos	Técnicos Administ. Especiales		T.º G.º Medio y Asimil.	T.º G.º Superior y Asimil.							
		Oficiales	Jefes y Maestros		«A»	«B»									
1	Entrada. Op. 3.ª	Entrada. 3.ª		Entrada. Oficial 3.ª	Entrada.	Entrada.									
2									Op. 2.ª	2.ª	Oficial 2.ª	T. E. 2.ª	2.ª		
3															
4	Op. J. 2.ª	1.ª B.	Jefe Eq. A.	Jefe Ad. 2.ª	T. 3.ª	3.ª	L. Entrada.								
5									Op. J. 2.ª A.	1.ª C.	Jefe Eq. B.	Jefe Ad. 1.ª	T. 2.ª		
6	Op. J. 1.ª	1.ª D.	Jefe Sec. A.	J. S. Ad. 4.ª	T. 1.ª	2.ª	L. 2.ª								
7									Jefe Equipo.	1.ª E.	Jefe Sec. B.	J. S. Ad. 3.ª	T. 1.ª	1.ª	L. 1.ª
8			Jefe Sec. C.	J. S. Ad. 2.ª	T. J. 2.ª	T. J. 2.ª	R. Entrada.								
9											Maestro.	J. S. Ad. 1.ª	T. J. 1.ª	T. J. 1.ª	R. 3.ª
10			Maestro Jefe.	J. S. Ad. 1.ª A.	T. J. S. 2.ª	T. J. S. 2.ª	R. 2.ª	T. G. S. Entr.							
11											M. J. Sup.	J. S. Ad. 1.ª B.	T. J. S. 1.ª	T. J. S. 1.ª	R. 1.ª
12							R. 1.ª A.	T. G. S. 4.ª							
13															R. 1.ª B.
14								T. G. S. 2.ª							
15															
16															
17															
18															
19															
20															

La superación de este límite, por libre designación de la Empresa.