

REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

*SLPRESIONES: 1 MIX. E.G.B.
POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

MUNICIPIO: MOCHALES. LOCALIDAD: MOCHALES.

CODIGO DE CENTRO: 19001520
DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO
COMICILIO: MOCHALES.

REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

*SLPRESIONES: 1 MIX. E.G.B.
POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

MUNICIPIO: OLMEDA DE COBETA. LOCALIDAD: OLMEDA DE COBETA.

CODIGO DE CENTRO: 19001635
DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO
COMICILIO: OLMEDA DE COBETA.

REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

*SLPRESIONES: 1 MIX. E.G.B.
POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

MUNICIPIO: SACEDON. LOCALIDAD: SACEDON.

CODIGO DE CENTRO: 19001933
DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO "LA ISABELA".
COMICILIO: C/ GENERAL MOLA, S/N.

REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

*CREACIONES: 2 MIX. E.G.B.
COMPOSICION RESULTANTE: 11 MIX. E.G.B., 2 DE PARVULOS Y 1 DIRECTOR C.C.
FUNCIONARA 1 UNIDAD EN LOCALES ADAPTADOS.

MUNICIPIO: TRILLO. LOCALIDAD: TRILLO.

CODIGO DE CENTRO: 19002317
DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO
COMICILIO: TRILLO.

REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

*CREACIONES: 1 MIX. E.G.B.
COMPOSICION RESULTANTE: 4 MIX. E.G.B., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECTOR C.C.
FUNCIONARA 1 UNIDAD EN LOCALES ADAPTADOS.

MUNICIPIO: VALDEAVERUELO. LOCALIDAD: VALDEAVERUELO.

CODIGO DE CENTRO: 19002366
DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO
COMICILIO: VALDEAVERUELO.

REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

*SLPRESIONES: 1 MIX. E.G.B.
POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

22515

ORDEN de 1 de julio de 1982 por la que se resuelve no acceder a la transformación en Centro completo de Educación General Básica del Centro privado de Enseñanza «Nuestra Señora de la Esperanza», domiciliado en Camino Suárez, 71-A, de Málaga.

Ilmo. Sr.: La Ley General de Educación establece, en sus disposiciones transitorias segunda y tercera, la obligación de los actuales Centros docentes de acomodarse a los nuevos niveles educativos mediante la transformación, en su caso, y clasificación de los mismos. Dichas disposiciones transitorias han sido desarrolladas, entre otras, por las Ordenes ministeriales de 19 de junio de 1971, sobre transformación y clasificación de los actuales Centros docentes y 22 de mayo de 1978, por la que se establecen los requisitos necesarios para la transformación y clasificación de los Centros de enseñanza;

Visto el expediente instruido por el Director del Centro privado «Nuestra Señora de la Esperanza» de Málaga, en solicitud de transformación y clasificación;

Resultando que el mencionado expediente fue presentado en tiempo y forma reglamentarios en la Dirección Provincial de Educación y Ciencia de Málaga;

Resultando que dicha Dirección Provincial ha elevado propuesta acerca de la referida petición y la Inspección Técnica y Oficina Técnica de Construcciones han emitido asimismo sus informes;

Vistas la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» del 6 de agosto) y Ordenes ministeriales de 19 de junio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio) y 22 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio), por las que se establecen las normas

y requisitos para la transformación y clasificación de los Centros docentes;

Considerando que el Centro que se expresa, de acuerdo con el informe emitido por la Dirección Técnica de Proyectos no reúne los requisitos necesarios de capacidad e instalaciones que establecen las disposiciones vigentes en materia de transformación y clasificación,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—No acceder a la transformación en Centro completo de Educación General Básica del Centro privado de Enseñanza «Nuestra Señora de la Esperanza», domiciliado en Camino Suárez, 71-A, de Málaga.

Segundo.—No obstante lo dispuesto en el número anterior y mientras exista la necesidad de puestos escolares en la zona o distrito donde está ubicado el citado Centro, estará habilitado para impartir la primera etapa de Educación General Básica hasta tanto traslade sus unidades e instalaciones idóneas, de acuerdo con las disposiciones en vigor para la cual podrá acogerse a las ayudas y beneficios que establece el Decreto 488/1973, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 21).

Tercero.—En todo caso, habrá de estar adscrito a un Centro completo de Educación General Básica.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 1 de julio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22516

RESOLUCION de 30 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del V Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.» (AVIACO), y su personal de tierra.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.» (AVIACO), recibido en esta Dirección General con fecha 17 de junio de 1982, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal de tierra, el día 16 de junio de 1982,

Se hace constar, para general conocimiento, que habiéndose observado una posible concurrencia a la legalidad vigente, artículos 4, 2, c), y 17 del Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio, capítulo IV, ingresos, artículos 25 y 26, que establecen preferencias discriminatorias por circunstancias varias, se ha dispuesto su remisión a la Jurisdicción Laboral a los efectos del artículo 90, 5, del texto legal citado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 30 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.» (AVIACO), y su personal de tierra.

V CONVENIO COLECTIVO ENTRE AVIACION Y COMERCIO S.A.
Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. 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.

Artículo 2. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a los trabajadoras contratados como personal de Tierra de plantilla en AVIACION 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 y 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.).

ARTICULO 3.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Junio de 1982, salvo en aquellos conceptos que tengan señalada expresamente una fecha distinta al efecto, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1983. Este Convenio será prorrogable por la tática, por periodos de doce meses, si, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrase al 1 de Diciembre de 1982 un incremento respecto al 31 de Mayo de 1982 superior al 6,09%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (junio 1982/mayo 1983 igual a 14,49%), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Junio de 1982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos incrementados con motivo de la negociación del V Convenio.

Con efectividad de 1 de Junio de 1983, se revisarán los antes citados conceptos en el incremento porcentual de siete doceavas partes del aumento promedio pactado que se establezca en el sector público del transporte aéreo para el personal de tierra durante el periodo Enero-Diciembre de 1983.

ARTICULO 4

El personal que, estando en plantilla como Administrativo el 12 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 costeadado por la Empresa.

Asimismo, los empleados que tuviesen concedidos los complementos por el Plus de cargas familiares hasta el 12 de Enero de 1979, continuarán percibiéndolo.

ARTICULO 5

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

ARTICULO 6

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestara 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

ORGANIZACION Y PARTICIPACION

ARTICULO 7

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

ARTICULO 8. COMISION 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 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.

ARTICULO 9. REPRESENTACION 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 12 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, las 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:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a población distinta.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - f) 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 40 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.

ARTICULO 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% de la plantilla del Centro o el 20% de los integrantes de un Colegio electoral, sin que se puedan constituir Secciones en Centros con menos de 20 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 precisa 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 tablones 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 ostenta también tal representación.

Dispondrán, asimismo, de 15 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 fotocopios 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.

ARTICULO 11

Al 30.IX.82, 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 standard 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.

ARTICULO 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

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 13

La posesión de un título de los que se precisen para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte de personal perteneciente a otros grupos laborales, 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.

ARTICULO 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 laboral, no podrán serle impuestas por un período que exceda de 90 días al año y el trabajador mantendrá la retribución y demás derechos inherentes a su categoría. La orden de realización de dichos trabajos será comunicada verbalmente, señalando día y hora del comienzo y finalización de los mismos, siendo confirmada por escrito, siempre que lo solicite un representante de los trabajadores.

ARTICULO 15

En la Comisión Interna se propondrá 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 hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y, en el futuro, seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 17.

El personal de tierra de AVIACO se integrará en alguno de los siguientes grupos laborales:

- Ordenanzas
- Limpiadores,
- Mózos
- Auxiliares de Mantenimiento
- Profesionales de Oficio (Conductores, cabinistas y almaceneros)
- 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.

ARTICULO 18

En el grupo de Operadores se incluyen los subgrupos de:

- Fonía
- Telegrafía
- Proceso de Datos
- Pantallas de Reservas

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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, brazos de butacas y alfombras en mal estado o sucios; limpieza de las manchas existentes en dichos elementos o paredes; repase con pintura de raspa-

durasen 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.

ARTICULO 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 estos 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 23

El cuadro de clasificación a que se refiere, este capítulo, se incorpora al presente Convenio como Anexo II.

CAPITULO IV

INGRESOS

ARTICULO 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.

ARTICULO 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:

- 1º. Personal de plantilla de tierra
- 2º. Personal de plantilla de vuelo
- 3º. Los hijos y cónyuges de los trabajadores fijos, estén éstos en plantilla o sean jubilados, pensionistas o fallecidos.
- 4º. Quiénes hubiesen desempeñado en AVIACO funciones con carácter interino, como temporeros, contratados por tiempo cierto o 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% de la máxima atribuible.

ARTICULO 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:

- 1º. Personal que ya ostente la categoría mínima requerida.
- 2º. Personal clasificado en la categoría inmediata inferior.
- 3º. Restante personal.

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

Una vez adjudicada la vacante, se publicará, para general conocimiento, la designación de la misma y la de los aprobados sin plaza si los hubiera, cuya validez será de un año a contar desde la fecha de realización del examen.

Asimismo, los trabajadores que no hubieran superado las pruebas de aptitud en una convocatoria, no podrán presentarse en un plazo de 6 meses a cualquier otra que significara la cobertura de la misma vacante o categoría, siempre que para aquella se exigiesen los mismos requisitos.

ARTICULO 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 intervendrá en la preparación de pruebas y calificación de las mismas.

En las materias contempladas en los artículos 24 a 27, ambos inclusive, y a petición de cualquiera de los componentes del Tribunal calificador, intervendrá 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.

ARTICULO 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 período le será computado como tiempo de servicio efectivo y, durante el mismo, le será abonado el 50% 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.

ARTICULO 29

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

1. Personal no cualificado 15 días laborables.
2. Personal técnico titulado 6 meses.
3. Resto personal 3 meses.

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

ARTICULO 30

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

ARTICULO 31

Todo trabajador en plantilla en la Empresa tendrá derecho a permear su puesto o Centro de Trabajo con otro trabajador en igualdad de categoría y grupo laboral, salvo informe razonado del jefe respectivo.

ARTICULO 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 las 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 aquél hecho. Durante este plazo no se procederá al establecimiento de sanción.

CAPITULO VSECCION I - PROMOCIONARTICULO 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 7 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 dos niveles se duplicarán los plazos establecidos en los puntos a) y b) precedentes.

ARTICULO 34

Se producirán ascensos por Concurso-Oposición en los supuestos del artículo 26 del presente Convenio.

ARTICULO 35. ASCENSOS POR LIBRE DESIGNACION

Para la cobertura de plazas, la Empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el artículo 33.

- 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 y Técnicos Auxiliares, para los niveles superiores al 11.
- En el grupo laboral de Especialistas Aeronáuticos, subgrupo de Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 12.
- 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.

SECCION II - FORMACIONARTICULO 36

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 cada año, quien formulará los reparos o adiciones que considere convenientes.

La Empresa dará respuesta a estas observaciones o reparos.

ARTICULO 37

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

CAPITULO VIJORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJOS EXTRAORDINARIOSSECCION I - JORNADASARTICULO 38

Las jornadas que se establecen en el presente Convenio podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que, de común acuerdo, convenga la Representación del Personal de un Centro de Trabajo con la de la Compañía en el mismo Centro.

De los acuerdos adoptados se dará cuenta a la Comisión Interna.

ARTICULO 39

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

ARTICULO 40

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 15 minutos que serán computados dentro de la jornada laboral y su disfrute se deberá atener a una determinada programación.

ARTICULO 41

Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa, trabajen en días festivos que no sean sábados o domingos, gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la misma semana en la que el día festivo estuviera comprendido o dentro de los 15 días siguientes, en cuyo caso se primarán las horas trabajadas en el día festivo con un incremento del 26%.

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%, o bien podrá optar por solicitar un día libre dentro de los 60 siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio, en cuyo caso percibirá además el 75% del salario hora ordinaria.

Las horas trabajadas en sábado, domingo y/o festivo se primarán con un recargo del 28% del salario hora ordinaria.

ARTICULO 42.

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 los párrafos anterior y posterior, el personal a ellos afectos viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de trabajadas en días festivos.

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 00,00 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%.

ARTICULO 43.

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.

ARTICULO 44

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 motivo 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.

ARTICULO 45.1. PERSONAL DIRECCION TECNICA1.1. 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 y las 15,00 horas para el de tarde y las 22,30 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 librará, 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 con una tolerancia de más 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 y las 14,30 horas, pudiéndose ampliar esta interrupción en 30 minutos. En tal caso, la salida se verá retrasada por el tiempo de que, sobre la hora establecida haya hecho uso el trabajador.

- 1.3. El personal de esta Dirección destinado en Aeropuertos no afectos al régimen de turnos del punto 1.1., adecuará su horario a la actividad de dichos aeropuertos.

2. PERSONAL DIRECCION DE OPERACIONES2.1. Personal en régimen de turnos

Los turnos comenzarán necesariamente a las 07,00, 15,00 y 23,00 horas.

2.2. Personal no sujeto a turnos

Se regirá por las misma jornada que se establece en el punto 1.2.

3. PERSONAL DIRECCION COMERCIAL3.1. Aeropuertos con cobertura H-24 (EJS/PME/MAH)

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

3.2. Aeropuertos con cobertura H-16 (AGP/IBZ/LPA/TFS)

Turnos que comenzarán a las 07,00 y 15,00 horas 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 un recargo del 75% sobre el salario/hora ordinaria.

3.3. 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 puedan solaparse.

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

Dentro de esta jornada se computarán, a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena y su disfrute se realizará cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando 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 es-

tablecer jornadas con horas de inicio, finalización o fraccionamiento diferente, siendo retribuida cada hora fuera de los límites anteriormente establecidos con un recargo del 75% sobre el salario/hora ordinaria.

3.4. En los aeropuertos a que se refieren los puntos 3.2. y 3.3. 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.

3.5. 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.

6. JORNADA EN OFICINAS CENTRALES

4.1. El personal con jornadas especialmente acordadas y el que la venía realizando en jornada continuada, seguirá manteniéndola en los mismos términos y condiciones.

4.2. El resto del personal tendrá la siguiente jornada:

4.2.1. Durante el período de 15 de Septiembre a 14 de Junio, la jornada de trabajo fraccionada normal será como sigue:

- La jornada de mañana, sobre la base de un horario comprendido entre las nueve y las catorce horas, podrá tener una tolerancia en menos treinta minutos
- La jornada de tarde tendrá un horario de 15,00 a 18,00 horas con una tolerancia de más/menos treinta minutos.

4.2.2. Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 14 de Septiembre, ambos inclusive, en las Oficinas Centrales y de Condesa de Venadito, con exclusión de las Oficinas de Ventas y personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas con el siguiente horario:

- Entrada a las 08,00 y salida a las 15,00 horas.

Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veinte minutos diarios durante los restantes meses del año, para lo que la jornada de tarde podrá iniciarse a las 14,10 horas o prolongarse 20 minutos después de la hora de salida.

Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva de siete horas durante el período anteriormente citado.

Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de determinadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

8. JORNADA OFICINAS DE VENTAS/RESERVAS

El personal destinado en las Oficinas de Ventas/Reservas en la ciudad, tendrá jornadas fraccionadas, manteniéndose los horarios actuales.

6. PERSONAL OTRAS DIRECCIONES

El personal de otras Direcciones que en el futuro pueda ver trasladado su centro de trabajo a algún aeropuerto, se regirá por las siguientes jornadas:

- Si se trata de personal con jornada de régimen de turnos, los mismos comenzarán, necesariamente, a las 07,00, 15,00 y 23,00 horas.
- Si venían efectuando la jornada fraccionada normal de las Oficinas Centrales, pasarán a regirse por la jornada establecida en el punto 1.2. para la Dirección Técnica.

SECCION II - HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 46

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

En cuanto al número de horas extraordinarias que podrán realizarse, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2. del Estatuto de 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 la horas extraordinarias autorizadas y serán de obligada realización el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

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.

Con efectividad de 1 de Junio de 1982, tendrán la consideración de horas estructurales las realizadas como consecuencia de:

- Períodos punta de producción
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno
- Desvío de aviones por cierre de aeropuertos
- Retraso de aviones
- Trabajos a realizar por incumplimiento de terceros

Todo ello, siempre que dichas horas no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

ARTICULO 47

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas con un incremento del 75% 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 períodos 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.

ARTICULO 48

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 encuentre adscrito el trabajador, salvo que las mismas sean comprobables y realizadas de conformidad con la Empresa.

SECCION III - TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

ARTICULO 49:

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 turnos de trabajo en tre 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.

ARTÍCULO 50

La sustitución de un especialista aeronáutico por otro, basado en distinto centro de trabajo, puede dar lugar a tres situaciones:

A) SUSTITUCION 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% sobre la hora equivalente trabajada en base y en las condiciones que pudiera corresponder, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

B) SUSTITUCION 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% 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) SUSTITUCION POR VACACIONES

En este caso el especialista acomodará desde el primer día su jornada a la del lugar.

ARTÍCULO 51

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 del vuelo de regreso a base.

Las horas así computadas se abonarán al precio de 453 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 453 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% 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 asistencias 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 computará como de asistencia y se sumará 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 453 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 restituido una vez finalizado el servicio.
3. A la iniciación de un servicio programado habrá de preceder un período 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, plusas 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 mediante las doce horas de descanso mínimo.

ARTICULO 52

En todo lo regulado en este Capítulo VI tendrá intervención la Comisión Interna, regulada en el artículo 8, conforme a los términos del mismo.

CAPITULO VIIRETRIBUCIONESARTICULO 53.

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.

ARTICULO 54.

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 (15 pagas)
- 1.5. Plus "ad personam" (15 pagas)

2. Complementos salariales:

- 2.1. Premio por 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)
- 2.12. Gratificación por enseñanza

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)

ARTICULO 55

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

ARTICULO 56

El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden Ministerial de Trabajo de 11 de Marzo de 1.961, consistente en un 25% sobre el sueldo base y premio de antigüedad, fijados en este Convenio

ARTICULO 57

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

ARTICULO 58

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

ARTICULO 59

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 contará como unidad completa.

ARTICULO 60

En concepto de gratificación por cierre de ejercicio se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo, antigüedad, octava hora y plus "ad personam" 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.

ARTICULO 61

El personal de la División de Material sujeto a régimen de turnos percibirá una gratificación equivalente al 11,3% del total de su nivel especificado en la tabla salarial que figura en el Anexo I.

ARTICULO 62

El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano mediante examen y desempeño habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 2.019,- 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% 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
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos	2.019	2.694
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán-	7.514	2.019
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés		1.346

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 exámen, 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.

ARTICULO 63

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 14 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%
- Gran Canaria y Tenerife 25%

ARTICULO 64

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% del salario/hora ordinaria en función de las horas trabajadas en este período.

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 período 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.

ARTICULO 65

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 7.057,- pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora.

Estos vuelos se clasifican en:

- a) Vuelos de prueba por razón de mantenimiento.
- b) Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- c) 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.
- d) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

ARTICULO 66

Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 49 y 50, todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 50% 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.

ARTICULO 67

El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos, percibirá un plus consistente en el 20% 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 del Servicio Social de Seguridad e Higiene en el Trabajo 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.

ARTICULO 68

El personal seguirá percibiendo, en 15 pagas, el plus del 20% sobre 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, en las cuantías allí establecidas y que se hará efectivo en 15 pagas.

ARTICULO 69. QUEBRANTO DE MONEDA

Se abonará una indemnización por este concepto para Cajeros y personas que desempeñan puestos con función similar, la que se regirá por las siguientes normas:

El importe de la indemnización se establece en el 1 por mil 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.

ARTICULO 70

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 44, percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas o periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

ARTICULO 71. 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 1.962 pesetas.
- Dieta internacional 3.270 pesetas.

En los supuestos de destacamento inferior a 30 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 30 días se abonará, desde el primer día, la cantidad de 3.270 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 91.

ARTICULO 72. GASTOS DE ALOJAMIENTO Y TRANSPORTE FUERA DE BASE.

Serán por cuenta de la Compañía los gastos en concepto de habitación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una comisión de servicio y destacamentos inferiores a 30 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.

ARTICULO 73.

La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizar las fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turnos, 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 citada hora.

Comida : Jornada de trabajo ininterrumpida 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 horas, solamente al personal desplazado en Aeropuertos a más de 10 Km. 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 el artículo 45.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador, la cantidad de 436 pesetas como cuantía mínima por comida o cena, y 76 pesetas en concepto de desayuno.

ARTICULO 74

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 super en la península
D = Distancia centro de ciudad/aeropuerto x 2

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

- 8 Km. en PNA, SDR, IBZ y MAH
- 12 Km. en BIO, XRY, LCG, ODB, FMI, VGO, AGP y TCI

15 Km. en BJS, EAS, LPA y BJZ
65 Km. en TFS

ARTICULO 75

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 4.887 Ptas. 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.

ARTICULO 76.

El personal que sea requerido para impartir enseñanza en horas comprendidas en su jornada laboral, percibirá una gratificación de 937,- pesetas por hora de clase.

CAPITULO VIII

VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y TRASLADOS

ARTICULO 77

Las vacaciones anuales serán de 26 días laborables. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal, dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

El personal que disfrute vacaciones durante los meses cuya puntuación sea cero de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81 en un único período de 21 días laborables consecutivos, tendrá derecho a prolongarlo en 8 días laborables adicionales, siempre que también estos días se incluyan en alguno de dichos meses y se utilicen sin solución de continuidad con los 21 días mencionados.

ARTICULO 78

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres períodos teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de 10 días laborables.

Además de tales períodos, el trabajador puede reservarse 5 días de los 26 para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales.

Con efectividad de 01.01.1983, un mínimo de tres días de los citados anteriormente, tendrán que disfrutarse con anterioridad al 30 de Noviembre de cada año. El disfrute de estos días deberá preavisarse con la antelación posible.

El trabajador habrá de proponer la fecha de sus vacaciones — (a salvo de lo dispuesto respecto a los días para asuntos propios en los párrafos precedentes) antes del 31 de Enero de cada año. En otro caso, se entenderá que acepta las fechas que la empresa le señale.

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

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

ARTICULO 79

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.

ARTICULO 80

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o 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.

ARTICULO 81

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:

	<u>PUNTOS</u>
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 8 puntos, que se sumarán a los que correspondan en razón del mes en que coincidan.

En Canarias:

	<u>PUNTOS</u>
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 obtenidos. 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.

ARTICULO 82

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 incluído 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 período máximo si los hechos que la justifican se produjeran fuera — del lugar en que, a la sazón, tenga su domicilio, aunque sea con carácter temporal el empleado en virtud de su situación laboral.
- 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.

ARTICULO 83

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.

ARTICULO 84. LICENCIA NO RETRIBUIDA.

Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de 30 días laborales, 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.

ARTICULO 85

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% de su grupo laboral.

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 períodos de seis meses como mínimo.

El trabajador en excedencia voluntaria no podrá prestar servicio 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 reingreso 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.

No obstante lo anterior, a partir de la vigencia de este Convenio, el trabajador que solicite excedencia voluntaria, reingresará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse — la excedencia, siempre y cuando exista vacante de la misma.

ARTICULO 86

De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 1 de febrero de 1.962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1.961, la mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar, entre las siguientes situaciones:

- 1ª. Continuar su trabajo en la Empresa.
- 2ª. 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.
- 3ª. Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período 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.

ARTICULO 87

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 1º.

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 uno 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.

ARTICULO 88

Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado
- b) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador
- c) 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 pactarán 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.

ARTICULO 89

A partir de la firma del presente Convenio, el personal que solicite ser trasladado voluntariamente a otro Centro de Trabajo o departamento, deberá permanecer en el nuevo puesto de trabajo como mínimo un año antes de poder trasladarse voluntariamente de nuevo, salvo en los siguientes supuestos:

- Cuando el nuevo traslado suponga una promoción profesional para el trabajador o
- Cuando, como consecuencia de la publicación de una vacante, no haya en la plantilla de tierra ningún otro empleado que desee ocuparla.

ARTICULO 90

Dentro de la denominación de desplazamientos se comprenden las siguientes situaciones:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

ARTICULO 91

El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 90 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 cada día cuando el mismo es inferior a 30 días.
Cuando el destacamento es superior a 30 días, la cantidad establecida en el artículo 71.
- Residencia: El 85% de la cantidad que correspondería al destacamento superior a 30 días.

ARTICULO

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 30 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.

ARTICULO 93

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

CAPITULO IXOBRAS SOCIALESARTICULO 94

Continuará la aportación del 0,40% del sueldo base de cada trabajador y el 0,60% 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 del Comité del Centro de Trabajo, pero que, sin embargo, tendrán una asignación de 20 horas mensuales para estas actividades; en caso de coincidir ambas representaciones el número de horas será acumulable.

Dicha Junta elaborará su propio Reglamento en el plazo máximo de tres meses, a partir de la firma del vigente Convenio, y tendrá por misión la determinación de las obras sociales a realizar y la administración del Fondo Solidario Interno.

Para la gestión administrativa, la Dirección de Relaciones Industriales 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 será administrado exclusivamente por la Empresa.

Los apartamentos que la Empresa posee en Calahonda (Granada), serán administrados por la Junta Central de Obras Sociales.

La participación en Airlines Staff International Association - (A.S.I.A.) - de la que es miembro AVIACQ- 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.

La Junta Central de Obras Sociales podrá proponer cuanto estime conveniente para el mejor desarrollo de estas actividades.

ARTICULO 95

- 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% de cada parte, sobre la cuota del haber regulador establecido en el Reglamento del Fondo Social.
- 2) 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% de sus ingresos reales.

ARTICULO 96

Se implanta la jubilación obligatoria al cumplir los 64 años de edad y para quienes en la actualidad hubieran superado esta edad, con sustitución por nuevos trabajadores con contrato de igual naturaleza, a tenor de lo establecido en el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de Agosto y Real Decreto-2705/1981 de 19 de Octubre.

La entrada en vigor de la jubilación obligatoria se hará efectiva a lo largo de un plazo máximo de seis meses para aquellos que hayan cumplido los 64 años con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Ambas partes adquieren el compromiso de solicitar a la Institución de Previsión Social Loreto, las modificaciones de los Estatutos y Reglamentos que permitan la regulación de esta situación en el plazo máximo de un año.

Los resultados derivados del estudio actuarial que se vea precisado a realizar la Institución de Previsión Social Loreto a los efectos previstos en el párrafo anterior, se adecuarán en AVIACQ en función de los acuerdos que se adopten en el sector.

Hasta tanto se lleven a cabo las modificaciones antes indicadas, y como máximo durante la vigencia del V Convenio Colectivo, la Empresa asumirá el abono de las prestaciones por jubilación a los 64 años que pudieran corresponder al Montepío por

el Fondo Social de Tierra si el jubilado hubiera tenido 65 años.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de 64 años, se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el período de cotización mínimo de 10 años a la Seguridad Social. En estas situaciones, la jubilación obligatoria se producirá de forma automática el mismo día en el que el trabajador alcance los 10 años — de cotización (Orden Ministerial del 16.1.67; B.O.E. 26.1.67)

ARTICULO 97

Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de 60 años y hasta antes del cumplimiento de los 64. Esta jubilación se regulará por las normas ya acordadas por las Representaciones Social y Económica en el Fondo Social de Tierra. Las cantidades que puedan corresponder a esta jubilación se abonarán a través del Montepío de Previsión Social Loreto:

En caso de establecer acuerdo con Loreto en relación con las prestaciones derivadas a la jubilación obligatoria a los 64 años, se produciría, a partir del mismo día de dicho acuerdo y para los trabajadores que se jubilen voluntariamente a partir de dicho día, una incentivación de la jubilación anticipada a partir de los 60 años, mediante el incremento en dos puntos de los porcentajes actuales. En consecuencia, pasaría a regir la siguiente escala:

EDAD,	%
60	92
61	94
62	96
63	98

ARTICULO 98

Se crea la situación de Licencia Especial Retribuida al cumplir los 59 años de edad, como previa a la jubilación anticipada.

La situación de Licencia Especial Retribuida conlleva la percepción del equivalente al 90% de los haberes que corresponden percibir por jubilación anticipada a los 60 años de edad.

La Licencia Especial Retribuida tendrá carácter totalmente voluntario por parte del trabajador, pero para poder acogerse a la misma habrá de estar sujeto a una condición de limitación psicofísica que suponga dificultad para el desarrollo de sus funciones profesionales y cumplir los requisitos para la jubilación anticipada a los 60 años.

ARTICULO 99

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.

ARTICULO 100

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

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 101

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

Artículo 102

La Empresa supervisará los proyectos de nuevas edificaciones e instalaciones, a fin de que cumplan las especificaciones que exige la normativa vigente.

En todos los locales existentes en que sea necesario, se establecerá el correspondiente plan de reacondicionamiento, a fin de acomodarlo en lo dispuesto en la Ordenanza vigente de Seguridad e Higiene.

Artículo 103

La Empresa analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa del riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adaptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 104

El Comité de Seguridad e Higiene será consultado previamente acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad del trabajador, así como posteriormente informado del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Como consecuencia de lo anterior, por parte de la Dirección se establecerá el sistema de dotar a cada centro de trabajo de los medios y procedimientos necesarios para que pueda resolver los problemas de una manera eficaz e inmediata.

Artículo 105

El Comité de Seguridad e Higiene, podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Artículo 106

Por lo que respecta a los reconocimientos médicos obligatorios para todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos-anuales y especiales, se realizarán:

- Exploraciones clínicas y radiológicas
- Exploraciones analíticas en sangre y orina, ampliando los parámetros que la Ley exige.
- Exploraciones oftalmológicas
- Exploraciones audiométricas a los trabajadores destinados en puestos de trabajo con incidencia de ruidos.

Asimismo, cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora, con especial aplicación en los puestos que tengan peligrosidad, toxicidad o especial dificultad. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna incidencia sobre los órganos afectados, cambiando al trabajador de puesto, si fuera necesario.

Artículo 107

AVIACO se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 108

La Dirección realizará las gestiones correspondientes con el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo en orden a la posible firma de

un Convenio de Cooperación con el citado Instituto, que tendrá por finalidad promover la sensibilización por los temas de prevención en todo el personal de la Compañía, procurar una adecuada formación, fortalecer la red de asesoramiento técnico preventivo y, en general, establecer una estrecha colaboración en todas las actuaciones, potenciando la capacidad técnica y ejecutiva de AVIACO en materia de Seguridad e Higiene.

CAPITULO XI

BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTOS

ARTICULO 109. 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 por ambas Compañías el 1 de Julio de 1981, y en las condiciones en él 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 SEIS trayectos anuales, de los cuales DOS tienen que ser forzosamente nacionales, pudiéndose utilizar durante todo el año, sin excepción alguna. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) GRAT/I-CON RESERVA (TERCER AÑO)

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes GRAT/II, al TERCER AÑO tendrán derecho a un cupo anual de SEIS trayectos GRAT/I con reserva de plazas. Estos trayectos igualmente que los GRAT/II tendrán que ser DOS de ellos de carácter nacional, pudiéndose utilizar durante todo el año, excepto en los meses de Julio y Agosto. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta.

El billete GRAT/I (TERCER AÑO) de IBERIA sí puede coincidir con el tercer año de AVIACO dentro del mismo año.

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, teniendo una limitación de CUATRO trayectos. Se podrá utilizar durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA Y CINCO días, pudiéndose DUPLICAR, es decir, hacer uso de ellos tanto en la red de IBERIA, como en la de AVIACO. Este billete excluye los vuelos en líneas transatlánticas.

d) GRAT/I (VIAJE POR FALLECIMIENTO)

Con motivo de fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete GRAT/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: DOS TRAYECTOS (Ida y vuelta). En caso de personal casado se le concede igualmente al cónyuge.

e) BILLETE GRAT/I (Vacaciones personal destinado en Canarias)

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 período de vacaciones para el que se solicita, teniendo en cuenta que, en

caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un sólo período. 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 sólo cupo, o sea, si se pide por IBERIA, el cupo de AVIACO corresponderá sin reserva.

f) PERSONAL JUBILADO

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo.

g) PENSIONISTAS

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. En cuanto a los huérfanos, titulares o beneficiarios sólo tendrán este derecho hasta los 21 años.

h) EMPLEADOS CONSORTES

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía, SE DUPLICARÁN los derechos y beneficios para ambos cónyuges.

i) Para tener derecho a la obtención de cualquiera de los billetes mencionados, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de seis meses.

ARTICULO 110. RED DE 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 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) GRAT/I-CON RESERVA (TERCER AÑO)

El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no haya 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 serán a cargo de los interesados, así como los seguros. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

Este billete SI puede coincidir 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 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 por la vía más directa. Este billete se podrá utilizar en cualquier época del año, siendo los impuestos y/o seguros a cargo de los interesados. Se concederá al

titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

d) BILLETE GRAT/I (VIAJE NUPCIAL)

Se concede con motivo de contraer matrimonio al titular y su futura cónyuge. Tiene una limitación de CUATRO trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de CUARENTA Y CINCO días y excluye los vuelos de líneas transatlánticas.

Estos CUATRO trayectos pueden duplicarse pudiéndose utilizar en la red de IBERIA y en la de AVIACO.

e) GRAT/I (VIAJE POR FALLECIMIENTO)

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: DOS trayectos (Ida y Vuelta). En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge.

f) BILLETE GRAT/I (Vacaciones Personal destinado en Canarias)

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 período 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 sólo período. 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 sólo cupo, o sea, si se pide por AVIACO, el cupo de IBERIA corresponderá sin reserva.

g) PERSONAL JUBILADO

Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo excepto en lo que se refiere a billete GRAT/I-CON RESERVA-VACACIONES. Los hijos de éstos tienen exclusivamente derecho hasta los 26 años, siempre que permanezcan solteros.

h) PENSIONISTAS

Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. En cuanto a los huérfanos (titulares o beneficiarios) sólo tendrán este derecho hasta los 21 años. Este personal no tendrá derecho al billete GRAT/I-CON RESERVA-VACACIONES.

i) EMPLEADOS CONSORTES

Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía se DUPLICARAN los derechos y beneficios para ambos cónyuges.

j) Para tener derecho a cualquiera de los billetes mencionados se deberá acreditar una antigüedad mínima de seis meses en la Compañía.

k) DESTACAMIENTO

En los desplazamientos superiores a 28 días de duración dentro del territorio nacional, la Compañía facilitará por la red de AVIACO, libre de impuestos y seguros, un billete gratuito con reserva de plaza (ida / vuelta) para el cónyuge e hijos del empleado que dependan y convivan con él.

ARTICULO 111. OBTENCION DE BILLETES CON DESCUENTO (90% y 50%)

RED DE IBERIA

Billetes ilimitados por la red de IBERIA con el 90% de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta red de IBERIA, (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años), UN billete anual (ida/vuelta).

Billetes ilimitados por la red de IBERIA con el 50% de descuento y con reserva de plazas para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado, en esta red de IBERIA (titular y/o cónyuge e hijos solteros menores de 21 años) UN billete anual (ida/vuelta).

Las viudas/os y huérfanos en esta red no tendrán ningún beneficio:

Según las normas del Acuerdo Multilateral, el 50% por la red de IBERIA, estará sujeto en cada momento a las restricciones que nos comunicó que dicha Compañía.

Para la obtención de billetes con el 50% y el 90% será necesario tener una antigüedad de un año en la Compañía.

RED AVIACO

Billetes ilimitados por la red de AVIACO con el 90% de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 21 años.

Para el personal jubilado y viudas/os, billetes ilimitados por la red de AVIACO con el 90% de descuento. Los hijos tienen derecho exclusivamente hasta los 21 años.

Billetes ilimitados por la red de AVIACO con el 50% de descuento para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en esta tarjeta.

Para el personal jubilado, la concesión de billetes con el 50% de descuento es ilimitada en la red de AVIACO. Los hijos tendrán este derecho hasta los 26 años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para las viudas/os y huérfanos, la concesión de billetes con el 50% de descuento es ilimitada en la red de AVIACO. Los hijos tendrán este derecho hasta los 21 años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para tener derecho al 90% y al 50% en la red de AVIACO, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de un año y seis meses, respectivamente.

ARTICULO 112.

El Capítulo XI (Billetes gratuitos y con descuento) sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

ARTICULO 113

La Compañía AVIACO concederá billetes gratuitos (ida y vuelta) con reserva de plaza en su red, para el cónyuge y los hijos menores de 21 años, solteros y dependientes del empleado, cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicio, las fiestas de Nochebuena-Navidad y/o Nochevieja-Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en comisión de servicio.

ARTICULO 114

En los trayectos a que se refiere el artículo 110, 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 TRANSITORIA

A) El personal que, a la entrada en vigor del IV Convenio Colectivo, tuviera antigüedad suficiente para ascender a un nivel superior, si accede al mismo por antigüedad en virtud de las nuevas tablas de clasificación del mencionado Convenio, ascenderá un máximo de un nivel retributivo existente en dichas tablas.

El personal que, en el mismo momento, se encontrase en una categoría laboral de las consideradas de "libra designación", cuando dicha categoría haya cambiado de nivel retributivo en virtud de las citadas 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 tabla mencionada.

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 IV Convenio Colectivo. El resto del personal mantendrá la antigüedad que hubiera alcanzado a la entrada en vigor del IV Convenio para futuros ascensos.

B) 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.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO I

NIVEL	SUELDO BASE	PRIMA PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO TRABAJO	OCTAVA HORA	PLUS AD PERSONAM	TOTALES
1	30.905	7.726	21,762	7,726	3,785	71.904
2	31.679	7.920	22,939	7,920	3,785	74.243
3	32.849	8.212	23,882	8,212	4.625	77.780
4	35.220	8.805	24.456	8,805	4.625	81.911
5	37.671	9.418	23,712	9,418	5.465	85.684
6	41.380	10.345	22,204	10,345	5.805	90.079
7	44.125	11.031	21,100	11,031	6,910	94,197
8	47.798	11,950	20,103	11,950	7,630	99,431
9	51.067	12,767	21,655	12,767	7,630	105,886
10	54.044	13,511	22,992	13,511	7,630	111,688
11	57.757	14,439	22,608	14,439	7,630	116,873
12	61.348	15,337	23,449	15,337	7,630	123,101
13	67,176	16,794	21,696	16,794	7,630	130,090
14	74.663	18.666	18,334	18,666	7,630	137,959
15	80.543	20.136	19,743	20,136	7,630	148,188
16	83.796	20.949	20,346	20,949	7,630	153,670
17	90.986	22.747	19,306	22,747	7,630	163,416
18	101.264	25.316	23,911	25,316	7,630	183,437
19	116.958	29.240	30,105	29,240	7,630	213,173

Tabla salarial vigente al 1.6.82.

ANEXO II

NIVEL	OPERADORES	ESPECIALISTAS AERONAUTICOS		ADMINISTRAT.	TECNICOS AUXILIARES ESPEC.		Tº GS MEDIO Y ASIMILADOS	Tº GS SUPERIOR Y ASI MILADOS
		OFICIALES	JEFES Y MAESTROS		"A"	"B"		
1								
2	Entrada	Entrada		Entrada				
3	Op. 3ª	3ª		Of. 3ª	Entrada	Entrada		
4								
5	Op. 2ª	2ª		Of. 2ª	T.E. 2ª	2ª		
6	Op. 1ª				T.E. 1ª	1ª		
7	Op. J. 2ª	1ª A		Of. 1ª				
8	Op. J. 2ª A	1ª B	J. Eq. A	Jefe A 2ª	T. 3ª	3ª	"L" entrada	
9	Op. J. 1ª	1ª C	J. Eq. B	Jefe A 1ª	T. 2ª			
10	Jefe Eq.	1ª D	J. Sec. A	J.S.Ad. 4ª		2ª	"L" 2ª	
11		1ª E	J. Sec. B	J.S.Ad. 3ª	T. 1ª	1ª	"L" 1ª	
12			J. Sec. C	J.S.Ad. 2ª	T.J. 2ª	T.J. 2ª	"R" entrada	
13			Maestro	J.S.Ad. 1ª	T.J. 1ª	T.J. 1ª	"R" 3ª	
14			M. Jefe	J.S.Ad. 1ªA	T.J.S. 2ª	T.J.S. 2ª	"R" 2ª	T.G.S. Ent.
15			M.J. Sup.	J.S.Ad. 1ªB	T.J.S. 1ª	T.J.S. 1ª	"R" 1ª	T.G.S. 5ª
16							"R" 1A	T.G.S. 4ª
17							"R" 1B	T.G.S. 3ª
18								T.G.S. 2ª
19								T.G.S. 1ª

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

NIVEL	LIMPIADORES	CONSERJES ORDENANZAS	MOZOS DE TRAFICO Y OFICINA	AUXILIARES MANTENIMIENTO	PROFES. OFICIO. CONDUCT. CABINISTAS ALMACENEROS
1	Entrada	Entrada	Entrada	Auxiliar Entrada	
2	Limp. A	Ordenanza 2ª	Mozo 3ª		Oficial Entrada
3	Limp. B	Ordenanza 1ª	Mozo 2ª	Auxiliar 2ª	Oficial 3ª
4	Limp. C	Conserje A	Mozo 1ª	Auxiliar 1ª	
5		Conserje B	Capataz 2ª	Auxiliar Esp.	Oficial 2ª
6		Conserje B	Capataz 2ª	Auxiliar Esp. 2ª	
7		Conserje C	Capataz 1ª	Auxiliar Esp. 1ª	Oficial 1ª
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 III

REGULACION DE LOS TRABAJADORES FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO

En aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la figura de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y en tanto en cuanto esta figura permanezca en la legislación laboral, las condiciones de trabajo de este personal serán las siguientes:

- A) En los centros de trabajo de Mahón, Palma de Mallorca e Ibiza, el trabajo de temporada se considerará, mientras se mantenga la situación actual, como fijo de carácter discontinuo.

Si en el futuro algún centro de trabajo reuniese las mismas características de los anteriormente citados, se les dará el mismo tratamiento.

- B) La consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo se adquirirá a la finalización de la tercera contratación, siempre y cuando el informe global de su actuación laboral en la Compañía sea favorable. Cuando el informe sea negativo, el personal afectado, acompañado de un representante de los trabajadores, podrá solicitar de la Jefatura correspondiente las razones de esta evaluación negativa.

Esta consideración no se interrumpirá en los supuestos de prestación del servicio militar obligatorio, ausencia por maternidad o enfermedad grave, previa justificación de estas situaciones.

- C) Con el personal que adquiriera la consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo se confeccionará un escalafón local, cuyo orden se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Número de contratos en la Compañía, en función del número de meses de presencia en la misma con cualquier tipo de contrato

En caso de igualdad, la preferencia la determinará la fecha del primer contrato.

- En el supuesto de igualdad de fechas del primer contrato, la preferencia vendrá determinada por el de mayor edad.

La Compañía, determinadas las necesidades de personal de temporada en cada ejercicio y en función de la carga de trabajo, procederá al llamamiento de aquél por el orden del escalafón citado

En el caso de que las necesidades de personal de temporada sean inferiores al número de personal escalafonado, el sobrante mantendrá su puesto en el escalafón e afectos de una posible incorporación en las temporadas siguientes.

En el supuesto de que un trabajador fijo con carácter discontinuo al ser llamado por la Compañía, decidiese no incorporarse voluntariamente, perderá todos sus derechos de permanencia en el escalafón y en el caso de incorporarse en otra ocasión posterior no se le reconocerá antigüedad alguna.

Las vacantes con carácter indefinido que se produzcan en los centros de trabajo donde la figura de carácter discontinuo sea de aplicación, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones y dentro de su especialidad, para su ingreso en plantilla con contrato indefinido.

- D) Las condiciones económicas de este personal serán iguales, al inicio de la temporada 1984, a los niveles de entrada de cada grupo laboral que corresponda a cada trabajador, de acuerdo con lo regulado en cada momento en el Convenio Colectivo del personal de tierra. Esta igualación se efectuará proporcionalmente durante los años 1982 y 1983.

- E) No les será de aplicación las cuestiones relativas a la promoción del personal reguladas en el Capítulo V del Convenio Colectivo actualmente en vigor. Sin embargo, se establece un sistema de promoción económica específico para este personal, consistente en una tabla retributiva cuyo tope final será el nivel 4 del Convenio actualmente vigente.

El inicio de la misma será por los respectivos niveles de entrada de cada grupo laboral.

Para ascender de un nivel al inmediato superior serán necesarios 24 meses de trabajo efectivo en la Compañía, salvo inhabilitación para el ascenso impuesta como sanción.

E) El trabajador fijo de carácter discontinuo percibirá en concepto de antigüedad un 4,5% del sueldo base de su categoría por cada 27 meses de servicio en la Compañía, con el límite de 12 aumentos por este concepto.

El cómputo de la antigüedad entrará en vigor a partir del año 1982.

G) En el año 1983 los trabajadores en esta situación percibirán en proporción al tiempo trabajado, una quinceava paga, en concepto de gratificación por cierre de ejercicio, incluyéndose en ésta los mismos conceptos que los recogidos en el Convenio Colectivo.

H) El personal fijo de carácter discontinuo no disfrutará de las vacaciones reglamentarias durante los meses que permanezca en la Empresa. La parte proporcional de su importe será abonada con la liquidación final del período.

No obstante lo anterior, si por circunstancias personales, debidamente justificadas, el personal necesitara de algún o algunos días para cuestiones personales, tal petición será tramitada a través de la Jefatura correspondiente, supeditándose su concesión a las necesidades del servicio y razones de la petición.

I) Durante el año 1982, la jornada de los trabajadores fijos discontinuos, será de 42 horas semanales y siete diarias.

En el año 1983, la jornada de estos trabajadores será como sigue: 3 semanas consecutivas de 42 horas semanales y siete horas diarias. La cuarta semana trabajarán 40 horas semanales en jornada diaria de 8 horas, librando 2 días por dicha semana.

En el año 1984, 2 semanas consecutivas trabajarán 42 horas semanales y 7 horas diarias. La tercera y cuarta semana, trabajarán 40 horas semanales y 8 diarias librando 2 días semanalmente.

En el año 1985, las jornadas y libranzas de los trabajadores fijos discontinuos serán las mismas que las del personal fijo en plantilla de la Compañía.

J) Por parte de la Dirección de la Compañía se intentará integrar, en lo posible, a este personal en los planes de formación de la misma. Esta formación se dará en la época en que no presten servicios y su coste será con cargo a la Compañía.

K) La Dirección de la Compañía elevará consulta ante el Montepío Social Loreto, al objeto de estudiar la posibilidad de incluir a este personal en el mismo régimen que el resto, en las cuestiones relativas al Concierto Colectivo de Vida y Fondo Social de Tierra.

En el supuesto de que estas gestiones alcanzaran buen fin, la efectividad de tales medidas sería de 1 de Abril de 1982.

L) En materia de billetes gratuitos, exclusivamente por la red de AVIACO, el personal fijo de carácter discontinuo se beneficiará de un máximo de 4 trayectos anuales, pudiéndose utilizar durante todo el año a excepción de los meses de Julio y Agosto. Estos trayectos serán sin reserva de plaza y los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Esta concesión podrá ser utilizada por el titular, cónyuge e hijos menores de 26 años.

La Compañía estudiará la posibilidad de ampliar en un futuro, los beneficios en materia de billetes.

M) A la finalización de cada temporada, el personal devengará la liquidación económica que corresponda, manteniendo la relación laboral con la Empresa en los términos pactados en el acuerdo.

N) Los trabajadores fijos con carácter discontinuo se regularán exclusivamente por las condiciones anteriormente citadas, no siendo de aplicación el resto de las condiciones socio-laborales pactadas en el Convenio.

22517

RESOLUCION de 18 de julio de 1982, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se dictan normas complementarias para la ejecución de la Orden de 11 de mayo de 1982, sobre concesión de subvenciones a las Empresas que deseen realizar nuevas instalaciones, transformen las existentes o precisen de bienes de equipo y equipos didácticos, para impartir enseñanzas de Formación Profesional Ocupacional, de acuerdo con el concierto CEOE-INEM.

Imos. Sres.: La Orden de 11 de mayo de 1982 establecía, en desarrollo del acuerdo CEOE-INEM, el procedimiento para la concesión de subvenciones a las Empresas, Grupos de Empresas, Federaciones y Asociaciones de Empresas, que deseen realizar nuevas instalaciones para impartir Formación Profesional, modificar las ya existentes, adquirir bienes de equipo y equipos didácticos, destinados a la enseñanza profesional ocupacional autorizada al Instituto Nacional de Empleo, en su disposición final, el dictar las Resoluciones complementarias que fueran necesarias para la ejecución de la citada Orden.

En su cumplimiento, esta Dirección General ha resuelto lo siguiente:

Artículo 1.º Podrán solicitar las subvenciones, previstas en la Orden ministerial de 11 de mayo de 1982, todas las Empresas legalmente constituidas, que posean Centros de Formación Profesional o deseen instalarlos, bien de manera individual o mancomunadamente con otras Empresas, grupos de Empresas, y sus Federaciones y Asociaciones acogidas a la Ley 19/1977, de 1 de abril.

Cuando se trate de Empresas agrupadas mancomunadamente a estos fines, sin personalidad jurídica propia como grupo, deberán estar debidamente representadas para asumir las obligaciones que se contraigan, de acuerdo con la Orden citada.

Las Federaciones y Asociaciones Empresariales habrán de estar constituidas legalmente y tener capacidad para actuar por sí o en nombre de las Empresas integradas en las mismas.

En todo caso, los que soliciten la subvención deberán estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social o debidamente autorizado el aplazamiento para su ingreso.

Art. 2.º El día 1, del mes de octubre se abrirá el plazo de dos meses que determina el artículo 4.º de la Orden citada, a efectos de presentación de las solicitudes de subvenciones.

No obstante, el plazo de presentación del corriente año se abre a partir del día siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente Resolución.

Art. 3.º La solicitud y datos a aportar se ajustarán a los modelos anexos a esta Resolución y deberán presentarse en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo donde radique el objeto de la subvención y se vayan a impartir las enseñanzas de Formación Profesional Ocupacional.

Art. 4.º Tanto la solicitud como los datos que se precisan deberán cumplimentarse en los modelos indicados. En caso de observarse algún defecto u omisión en su cumplimiento, se devolverá la solicitud y documentos que se acompañen para que, en el plazo de diez días hábiles, se subsanen las faltas u omisiones observadas en las solicitudes. Transcurrido dicho plazo sin llevar a efecto esta subsanación se archivarán las actuaciones realizadas.

La persona que formule la petición deberá indicar el carácter personal o representativo con que actúa.

Art. 5.º Dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación de las solicitudes en debida forma, la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo las elevará a esta Dirección General a los efectos procedentes, acompañadas de informe razonado sobre las mismas.

Art. 6.º En el plazo de un mes desde que finalice el general de admisión de solicitudes se notificará a los interesados, la admisión de la petición y, en su caso, el porcentaje a conceder de la cuantía de la subvención solicitada o la denegación de su petición. Este plazo se ampliará en los días que correspondan, si hubo necesidad de subsanar defectos en la solicitud y documentación inicialmente aportada, transcurrido el plazo general de presentación de solicitudes.

Art. 7.º Una vez admitida la solicitud y previo a la concesión definitiva de la subvención, se deberá aportar en el plazo de dos meses la documentación que determina el artículo 4.º 3, de la Orden ministerial de 11 de mayo de 1982, con las siguientes precisiones:

a) En el caso de solicitud de subvención para mobiliario, bienes de equipo o equipo didáctico, se aportará relación detallada del mismo y presupuesto de la casa proveedora de dicho material, con indicación de sus especificaciones y de los precios unitarios.

Si se trata de un Centro en funcionamiento, se aportará detalle de su instalación actual y Memoria, de las actividades docentes llevadas a efecto durante los dos últimos años o desde que inició su actividad, si este plazo fuera inferior.

b) Si la subvención se va a destinar al acondicionamiento de Centros en funcionamiento, al objeto de mejorar o ampliar sus instalaciones y por tanto sus posibilidades de formación profesional, deberá adjuntarse relación de los medios instrumentales y didácticos que posea el Centro, así como proyecto completo de las obras a realizar, hecho por un técnico competente.

c) Cuando se prevea la creación de un nuevo Centro, deberá acreditarse el tipo de edificio construido o a construir en el que