

ANEXO 1 bis

Salarios correspondientes al nivel 1

Año 1983

Categorías	Salario base	Salario base
	(mensual) A	(anual) A
Aprendiz 4.º sin plaza de Oficial 3.ª ...	59.256	829.584
Apren. contrato de formación 2.º año.	45.999	643.988
Botones 17 años	45.999	643.988
Aspirante administrativo 17 años ...	45.999	643.988
Apren. contrato de formación 1.º año.	41.254	577.556
Botones 16 años	41.254	577.556
Aspirante administrativo 16 años	41.254	577.556

ANEXO 3

Valor horas extraordinarias

Año 1983 (efectividad: 1 marzo)

Nivel	Categoría	Importe
1	Aprendiz 4.º sin plaza de Oficial 3.ª Aprendiz contrato de formación 2.º año, Botones 17 años y Aspirante administrativo 17 años Aprendiz contrato de formación 1.º año, Botones 16 años y Aspirante administrativo 16 años	505 364 312
2	Peón ordinario, Guarda, Vigilante, Ordenanza, Portero, Telefonista y Aprendiz 4.º sin plaza de Oficial 3.ª (artículo 163.2)	543
3	Oficial 3.ª, Obrero Especialista, Auxiliar administrativo, Calcador y Auxiliar de organización	552
4	Oficial 2.ª, Obrero taller, Chófer, Almacenero, Conserje, Oficial 2.ª administrativo, Auxiliar administrativo 5 años, Dependiente 2.ª Técnico organización 2.ª, Delineante 2.ª y Codificador 2.ª	584
5	Oficial 1.ª, Obrero taller, Oficial 2.ª, Obrero campo, Oficial 1.ª administrativo, Dependiente 1.ª, Delineante 1.ª, Técnico organización 1.ª, Codificador 1.ª y Operador 2.ª ...	618
6	Jefe Equipo taller, Oficial 1.ª, Obrero campo, Codificador de programas, Operador 1.ª y Demostrador	644
7	Jefe Equipo de campo	703

12294

RESOLUCION de 24 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «KLM, Compañía Real Holandesa de Aviación», y su personal contratado en España.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa «KLM, Compañía Real Holandesa de Aviación», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 18 de febrero de 1983, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal contratado en España, el día 2 de febrero del mismo año, habiéndose comunicado por la Comisión Negociadora con fecha 15 de marzo de 1983, que se había procedido a efectuar las oportunas rectificaciones del texto del Convenio.

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 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, 24 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa «KLM, Compañía Real Holandesa de Aviación».

IV CONVENIO COLECTIVO ENTRE «KLM, COMPAÑIA REAL HOLANDESA DE AVIACION» Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre «KLM, Compañía Real Holandesa de Aviación» y su personal que presta sus servicios en España.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se aplicará a todos los Centros de trabajo que KLM, tiene establecidos, y a los que pudiera establecer en el futuro en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados en España de plantilla en KLM.

Quienes desempeñen funciones de alta dirección o alta gestión podrán optar por la aceptación o no de las normas del presente Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

El capítulo retribuciones tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983. La vigencia del resto de la normativa será hasta el 31 de diciembre de 1984 y será prorrogable por la tática, por períodos de doce meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

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

Art. 6.º *Interpretación*.—Cuando la interpretación del texto de este Convenio se prestase a soluciones alternativas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Art. 7.º *Compensación*.—Cuantas mejoras económicas se establecen en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Empresa.

Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales.

Art. 8.º *Régimen interior*.—Este Convenio constituye igualmente un nuevo Reglamento de régimen interior y anula el precedente.

CAPITULO II

Organización y participación

Art. 9.º *Organización del trabajo*.—La organización práctica, técnica y administrativa del trabajo en KLM, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 10. *Comisión Paritaria*.—Se constituirá una Comisión Paritaria, la cual estará formada por dos representantes de la Empresa y dos Delegados de Personal. Dicha Comisión será el órgano de dialogo entre empresa y trabajadores y conocerá de cuantas cuestiones a la misma se le planteen.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

Dicha Comisión podrá solicitar la asistencia a sus reuniones de algún empleado, cuando la cuestión planteada afectara a un grupo de empleados determinado.

Art. 11. *Representación del personal*.—En materia de representación del personal y derecho de reunión de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes adiciones:

Los Delegados de Personal, ejerciendo mancomunadamente, se constituyen como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores de plantilla de KLM.

Los Delegados de Personal designarán un Delegado que podrá actuar a nivel nacional en los distintos centros de la Empresa, previa notificación a la Dirección.

Los Delegados de Personal tendrán 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.

— Convocar y presidir asambleas de trabajadores, tras previa notificación a la Empresa.

— Recibir información trimestral sobre:

Evolución general del sector económico.

Producción y ventas (presupuesto/resultados).

Evolución empleo.

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

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será de veinte horas al mes, con carácter individual.

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 establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Secciones Sindicales*.—Se reconoce representación real en el seno de la Empresa a las Secciones Sindicales de los

Sindicatos legalmente constituidos, por considerar existencia de afiliados a los mismos dentro de ella, y las Elecciones Sindicales.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 13. *Escalafón personal.*—Antes del 31 de enero de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará un escalafón de su 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 la Compañía.
- Número de ascensos.
- Fecha de alta en la categoría.
- Sueldo.

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

Art. 14. *Clasificación.*—La plantilla general de la Empresa estará integrada en los grupos siguientes:

- Grupo I: Personal Administrativo.
- Grupo II: Personal Comercial.
- Grupo III: Personal Operaciones-Vuelo.
- Grupo IV: Personal Técnico.

El personal de estos grupos se clasifica en las categorías que se indican en el anexo I.

Art. 15. *Nivel profesional.*—El personal de plantilla se encuentra encuadrado en el nivel profesional designado en el anexo II.

CAPITULO IV

Vacantes, Ingresos, Ascensos

Art. 16. *Ingresos.*—La admisión de personal contratado en España por KLM, se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes al efecto de general aplicación.

El solicitante deberá suscribir un cuestionario con el texto facilitado por la Compañía. La falsedad en los datos proporcionados por el solicitante puede determinar la nulidad del contrato sin derecho a indemnización.

Los ingresos de personal se efectuarán por categoría y salario mínimo dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y demás requisitos que fije la Dirección de la Empresa. De forma orientativa, la Dirección informará a los delegados de personal.

Art. 17. *Período de prueba.*—Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entienden realizados a título de prueba, la cual no podrá exceder de:

- Categorías de los grupos A al C: Dos semanas.
- Categorías de los grupos D al H: Dos meses.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso, siendo en su caso de aplicación los derechos que reconoce la ley. De resultar favorable la prueba, se computará este tiempo para la antigüedad del trabajador en la Empresa.

El personal interino, temporal o eventual, estará también sometido a un período de prueba, computándose el tiempo de prestación de sus servicios en la Empresa, a todos los efectos, para su antigüedad en la misma.

Art. 18. *Vacantes.*—Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la Dirección informará a los Delegados de Personal y lo comunicará a todo el personal, estableciendo una fecha límite para las solicitudes, no menor de quince días. La Compañía podrá cubrir las vacantes producidas con personal del exterior si no existiese personal idóneo dentro de ella.

Las solicitudes para puestos que conlleven superior categoría a la que ostenta el trabajador entrarán en prueba de aptitud según normas establecidas por la Empresa, que conocerán los delegados del personal. Se puntuará la antigüedad a pruebas de resultado igualado, consistiendo los ejercicios en exámenes sobre conocimientos profesionales y generales.

Art. 19. *Ascensos.*—La Empresa podrá efectuar ascensos de categoría de conformidad con los niveles previstos en el artículo 14.

Los ascensos de categoría que impliquen cambio de función requerirán el período de adaptación correspondiente a tal categoría.

Al final del período de adaptación, el trabajador será confirmado en su cargo si ha dado satisfacción en el mismo. En caso contrario, este período podrá ser prolongado excepcionalmente siendo integrado nuevamente en el nivel y categoría anterior al no superar la prueba.

El ascenso de la categoría A a la B, será automático al cumplirse un año de estancia en la categoría A. Asimismo, será automático el ascenso de la categoría B a la C, a los cuatro años de permanencia en la categoría anterior. No obstante que la Empresa estime oportuno hacerlo antes en cualquier caso.

Art. 20. *Extinción del contrato.*—En caso de que un trabajador se proponga cesar en KLM, deberá solicitarlo con un mes

natural de anticipación. Este plazo se limita a quince días para los trabajadores de los grupos A a C.

Se producirá extinción del contrato de trabajo en aquellos casos previstos en la Ley.

No obstante, para el despido de un trabajador, la Empresa informará a los delegados de personal a efectos de estudiar el expediente que refleja las causas de despido.

Art. 21. *Traslados.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo cuando implique cambio de residencia del trabajador. De no existir mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, decidirá la autoridad laboral.

CAPITULO V

Traslados, Supervisión, Movilidad, Permutación

Art. 22. *Traslados.*—Una vez acordado el traslado, con la categoría y salario pactados para el nuevo destino, se efectuará en las siguientes condiciones, como mínimo:

- a) Compensación de un mes de sueldo con un mínimo de 100.000 pesetas.
- b) Todos los gastos de traslado del trabajador, su familia, muebles y enseres, serán por cuenta de la Empresa.
- c) Durante un mes a partir de la toma de posesión de su nuevo puesto, el trabajador y su familia percibirán las dietas correspondientes; son por cuenta de la Empresa los gastos de hotel y lavandería.
- d) Pago del 80 por 100 de la diferencia entre el alquiler, gastos excluidos, y el 14 por 100 del salario total neto.
- e) Los traslados a las islas Canarias y Baleares, gozarán de un plus de residencia no inferior al 12 por 100 del sueldo bruto, para las Canarias, y del 8 por 100 para las Baleares.

Art. 23. *Supresión puesto de trabajo.*—En el caso de supresión de un puesto de trabajo, por cualquier motivo y de acuerdo con la decisión tomada por la Dirección, la Empresa tratará por todos los medios de proporcionar otro puesto al empleado.

Si este nuevo puesto llevara consigo un traslado con cambio de residencia, las condiciones del artículo 22, le serán aplicadas.

Art. 24. *Movilidad.*—Para la movilidad funcional en el seno de la Empresa, habida cuenta de los derechos que reconoce la Ley, se atenderá a las circunstancias personales del trabajador. La Empresa informará de cada caso a los Delegados del Personal.

Art. 25. *Permutación puesto trabajo.*—Todo trabajador en plantilla en la Empresa tendrá la opción a permutar su puesto o Centro de trabajo con otro trabajador en igualdad de categoría y grupo laboral, previa aprobación de la Dirección.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo

Art. 26. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 2.080 horas anuales, distribuidas en 52 semanas con un promedio semanal de cuarenta horas, para todo el personal, distribuidas en cinco días, que serán, consecutivos.

Promedio diario: Ocho horas.

Jornada mínima: Cinco horas.

Jornada máxima: Nueve horas.

El computo de las horas podrá realizarse por período de máximo tres semanas.

Los días festivos se considerarán siempre como no recuperables.

Los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán festivos y no recuperables a partir de las doce horas.

Igualmente se considerará festivo a todos los efectos el día 10 de diciembre, día de la Patrona de Aviación.

Art. 27. *Jornada ordinaria.*

A) Administración y Comercial:

Del 16 de septiembre al 14 de junio, lunes a viernes, 8,30 a 17 horas, con 0,45 horas para la comida (jornada continuada).

Del 15 de junio al 15 de septiembre, lunes a viernes, 8,00 a 14,30 horas (jornada intensiva).

B) Ventas y reservas.—Turnos alternos:

Lunes a viernes, de 9,00 a 17,00 horas, y de 10,00 a 18,00 horas.

C) Operaciones de vuelo y técnicos.—La jornada se realizará en turnos alternos. Se determinarán sus horarios dos veces al año:

Invierno: Del 1 de noviembre al 31 de marzo. { Horarios
Verano: Del 1 de abril al 31 de octubre. { publicados

CAPITULO VII

Retribución

Art. 28. *Descansos.*—El personal disfrutará de un descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada.

Además disfrutará de un descanso semanal de dos días consecutivos y no podrá trabajar dos domingos seguidos.

Asimismo, y si las necesidades del servicio lo permiten, no trabajará dos sábados/domingos seguidos.

Igualmente, los empleados que trabajen en día festivo, gozarán de un día de descanso compensatorio.

El personal sometido a horario por turnos rotativos, excluidos de descanso en domingo, y cuyo descanso semanal coincida con un festivo, tendrá derecho a un día compensatorio.

Durante la jornada, el trabajador tendrá una interrupción de cuarenta y cinco minutos en su trabajo, la cual se considerará a todos los efectos tiempo trabajado.

El personal que por motivo de asistencia a cursos tenga que efectuar un día festivo o de libranza los viajes, gozará del correspondiente día compensatorio.

Art. 29. *Retribuciones y revisiones.*—La retribución del personal de KIM será la que le corresponda según su categoría profesional.

En anexo a este Convenio figuran los niveles mínimos de sueldo de entrada para cada categoría (anexo II).

Estas retribuciones serán revisadas semestralmente (1 de julio de 1983, 1 de enero 1984), de acuerdo con las variaciones que experimente el coste de la vida para el conjunto nacional, dado a conocer por la prensa diaria, de fuentes del INE.

Art. 30. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal actualmente en plantilla vienen dadas por importes globales, siendo tales importes comprensivos de todos los conceptos retributivos que corresponden al trabajador por razón de la prestación de sus servicios a la Compañía: Nivel mínimo de sueldo, antigüedad, primas e idioma.

Únicamente se complementará el sueldo con la prima de residencia (art. 22), y la de conocimiento de otro idioma extranjero, retribuido con 1.500 pesetas.

Art. 31. *Antigüedad.*—Como quiera que la antigüedad queda comprendida en el importe determinado en las tablas, al objeto de no privar al personal de la Compañía de los incrementos correspondientes a este concepto, todo empleado pasará a percibir de una forma automática, el 1 de enero de cada año, la retribución correspondiente al escalón inmediato superior al que se encuentra incluido.

De acuerdo al anexo II, el trabajador que haya disfrutado durante un año de la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditará por los años sucesivos de servicio, en el mismo nivel, un 1,8 por 100 del salario por cada año de servicio.

Art. 32. *Otros conceptos retributivos:*

A) *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal percibirá una mensualidad en Navidad, otra en julio, media en marzo y media en septiembre, que comprenderán todos los conceptos retributivos.

Se abonará la mitad de esas cantidades al personal que se encuentre en esas fechas prestando el Servicio Militar obligatorio.

B) *Premios.*—La permanencia en el trabajo se premiará de la siguiente forma:

- 15 años de servicio: 25 por 100 de un mes completo de salario.
- 20 años de servicio: 50 por 100 de un mes completo de salario.
- 25 años de servicio: Un mes completo de salario.
- 40 años de servicio: 200 por 100 de un mes completo de salario.

El personal con más de tres años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a un billete Free II, completamente gratis, para él/ella y su familia, dentro de Europa IATA, una vez al año.

C) *Formación profesional.*—La Empresa abonará el 75 por 100 de los gastos de academia, en aquellos estudios que sirvan para formación profesional en la plantilla. La utilidad de los estudios lo determinará la Empresa.

Art. 33. *Comidas.*—Se establece para el personal que se encuentre en servicio, el abono de las siguientes cantidades, que serán revisables al alcanzar el IPC, un aumento del 10 por 100.

a) Personal de la ciudad:

- Comida, 440 pesetas.

Excepcionalmente el período 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, para el personal fuera de servicio a partir de las 14,30 horas.

b) Personal del aeropuerto.—La Compañía abonará el desayuno, comida o cena cuando por necesidades del servicio no se pueda disponer de dos horas completas entre las 7,00 a 9,00 horas; las 13,30 a 15,30 horas y las 21,00 a 23,00 horas, y que tengan que hacer dichas comidas fuera de su domicilio. Las cantidades a abonar serán:

- Desayuno, 275 pesetas.
- Comida, 440 pesetas.
- Cena, 440 pesetas.

La Empresa abonará la diferencia con los precios del restaurante personal del aeropuerto, previa presentación de nota o factura. Además se abonarán 275 pesetas, para el personal que se halle de servicio entre las 24,00 horas y las 6,00 horas.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y a la libre aceptación de los trabajadores, salvo caso de emergencia, fuerza mayor o cualquier otra, siempre dentro de los límites que señala el Estatuto de los Trabajadores: Dos horas al día, quince al mes, cien al año.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal diaria programada y serán retribuidas con los siguientes recargos para todo el personal:

Cualquier hora extraordinaria será retribuida con el 175 por 100 de la hora tipo.

El valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías y con los incrementos señalados, será el que corresponda según la siguiente fórmula:

Sueldo bruto por 15 mensualidades hora tipo

1788 Módulo regulador sin trienio 1788 mín.

1772 Módulo regulador 2.º trienio 1768 int.

1748 Módulo regulador 4.º trienio 1748 máx.

El personal que por necesidades perentorias del servicio sea requerido para la reincorporación nuevamente al trabajo una vez que ha cumplido su jornada y abandonado su servicio, percibirá además un concepto de trabajo intempestivo, el 100 por 100 sobre el abono que por horas extraordinarias y bonificaciones festivas y/o nocturnas le corresponde.

Asimismo, tendrán la misma bonificación mencionada en el párrafo anterior, las horas trabajadas en Nochebuena y Nochevieja, después de las doce horas, así como los días de Navidad y Año Nuevo, estando exentas de la obligatoriedad de compensar.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias de común acuerdo con la Empresa, podrán compensarlas por días libres, de tal forma, que por cada cuatro horas extraordinarias corresponda un día.

Art. 34. (I) *Bonificación horas festivas.*—Las horas trabajadas en domingo y días festivos tendrán una bonificación del 75 por 100 de la hora tipo. Este porcentaje de bonificación se acumulará con el 175 por 100 en caso de tratarse de hora festiva extra.

Art. 34. (II) *Bonificación horas nocturnas.* Las horas de noche efectuadas entre las 21,00 y las 6,00, serán retribuidas con una bonificación del 50 por 100 de la hora tipo. Este porcentaje de bonificación se acumulará con el 175 por 100 en caso de tratarse de hora nocturna extra y/o con el porcentaje de bonificación de horas festivas en caso de tratarse de hora nocturna festiva.

Art. 35. *Transportes.*—La Empresa facilitará el transporte al personal que presta sus servicios en el aeropuerto, por medio de su propio servicio, prima de transporte, billete de autobús, o similar, según las circunstancias locales. Se tomará taxi, si la entrada o salida se efectúa, en invierno entre las 21,00 y las 7,00 horas, y en verano entre las 22,00 y las 6,00 horas, previa presentación de recibo. El personal en misión especial ciudad-aeropuerto, o aeropuerto-ciudad autorizado a usar su propio coche aplicará como gastos de transporte 17 pesetas por kilómetro (tarifa revisable periódicamente), más el parking.

CAPITULO VIII

Vacaciones, licencias y descansos

Art. 36. *Vacaciones.*—El personal de plantilla disfrutará, como mínimo, de veinte y medio días laborables de vacaciones anuales, aumentadas un día por cada tres años de servicio hasta un máximo de veinticinco y medio días laborables.

Las vacaciones tomadas en temporada baja, del 1 de octubre al 31 de marzo (excepto durante Navidad y Semana Santa), se incrementarán con un día más por cada cinco disfrutados, con un máximo de tres días en el año.

El personal podrá, de acuerdo con la Empresa, fraccionar sus vacaciones en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración de diez días laborables como mínimo. Además de dichos períodos podrá el trabajador reservarse el número de hasta cuatro días para que pueda utilizarlos conjunta o separadamente en atenciones de índole personal, conforme a las necesidades del servicio.

Los días no utilizados durante el año calendario, que no serán superiores a diez días laborables, forzadamente deberán tomarse en los tres primeros meses del año siguiente, en caso contrario, se perderá el derecho al disfrute.

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efecto de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho tratamiento o enfermedad. La Empresa, a través de su servicio médico, podrá comprobar por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por esta causa se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio en los distintos departamentos, se establecerán por la Dirección turnos de vacaciones anuales regulados como sigue:

Tendrán preferencia para la elección de fechas en primer lugar los empleados de mayor categoría laboral, y en igualdad de categoría los de mayor antigüedad en la Empresa.

Esta prioridad en la elección de las vacaciones se ejercerá el primer año, ya que en los sucesivos estos turnos se regula-

rán por el sistema de rotación entre el personal del mismo Departamento.

En cualquier caso, se respetará la preferencia que el Estatuto establece en su artículo 36, punto 2, apartado c, sobre trabajadores con responsabilidades familiares (por vacaciones escolares).

Art. 37. *Licencias*.—Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos con su salario en los siguientes casos:

- Por matrimonio, catorce días laborables.
- Por matrimonio de hijos, hermanos y hermanas, un día laborable, ampliable a dos días laborables si fuera en lugar distinto al de la residencia habitual del empleado.
- Por enfermedad grave de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables ampliables hasta cuatro días, si fuera necesario un desplazamiento fuera del lugar de residencia del empleado.
- Por muerte de padres, hijos o cónyuge, tres días laborables. En el mismo caso por muerte de abuelos o hermanos, dos días.
- Por alumbramiento de la esposa, tres días naturales.
- Por traslados a otra ciudad, tres días laborables.
- En todos los otros casos, según lo previsto en el Estatuto.

Art. 38. *Licencia no retribuida*.—Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de treinta días laborables, ininterrumpidos o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La petición de licencia deberá presentarse con la máxima antelación posible. Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Art. 39. *Viajes*.—Todo empleado en viaje de servicio tendrá derecho a la percepción de dietas para su manutención. Esta dieta será fijada de acuerdo con el valor que cada mes, y para cada país, publica nuestra Central, y será aplicable exactamente igual a todas las categorías.

Art. 40. *Excedencias*.—Serán voluntarias o forzosas. Voluntarias.—Entre las demás situaciones que el Estatuto contempla, la excedencia voluntaria, sin sueldo, se concederá al personal de plantilla con un tiempo mínimo de un año de servicio, 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. No se computará el tiempo que dure esta situación a efectos de aumento por años de servicio (trienios).

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su petición y se concederá atendiendo las necesidades del servicio.

Si el trabajador no solicita su reingreso antes de la terminación de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en KLM. El trabajador que, estando en esta situación solicite su reingreso tendrá derecho, si no existe ninguna vacante de su categoría, a optar entre ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría inferior a la suya, percibiendo el salario correspondiente a dicha categoría inferior, o esperar hasta que se produzca una vacante de las de su categoría.

Forzosas.—La excedencia forzosa, sin sueldo, será automáticamente en las siguientes circunstancias:

- Nombramiento de cargo político o sindical, conforme al Estatuto.
- Enfermedad durante el tiempo que ésta subsista.

En el caso a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine, y el trabajador tendrá derecho a ocupar la misma plaza que tenía al producirse la excedencia, contándose el tiempo que dure, a efectos de aumento por años de servicio.

En el caso b), el personal de plantilla con un año mínimo de antigüedad, en caso de enfermedad pasará a situación de excedencia forzosa transcurridos dos años en su estado.

La excedencia forzosa por enfermedad no podrá exceder de un período de cinco años, causando el trabajador baja definitiva al cumplirse dicho período.

El tiempo de excedencia por enfermedad no dará lugar a aumento por años de servicio.

Art. 41. *Matrimonio del personal femenino*.—Conforme al Decreto de 1 de febrero de 1962, el personal femenino de plantilla podrá optar por las siguientes situaciones:

- Continuar en su trabajo con KLM.
- Rescindir su contrato, percibiendo una dote equivalente a tantas mensualidades como años de servicio completo haya prestado, con un límite máximo de seis mensualidades.
- Quedar en situación de excedencia voluntaria (artículo 40).

Art. 42. *Servicio Militar*.—El personal de plantilla durante el tiempo normal del Servicio Militar cobrará el 50 por 100 de su salario y se le reservará la plaza durante el mismo y dos meses más, computándose el mismo a los efectos de aumento por años de servicio.

CAPITULO IX

Faltas

Art. 43. *Faltas y sanciones*.—El presente Convenio, en cuanto a faltas y su calificación, se remite al Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X

Prestaciones sociales

Art. 44. *Abono durante enfermedad*.

1. Cuando después de tiempo de prueba, el empleado sea impedido a la prestación de sus servicios por enfermedad o accidente, se considerará al empleado con derecho a la continuación de su sueldo de acuerdo con el punto 2.

2. La Empresa pagará a sus trabajadores enfermos el complemento entre lo abonado por el SOE y la retribución fija neta percibida, correspondiente al último mes de trabajo, anterior a la enfermedad, de acuerdo con las disposiciones siguientes:

- Para el personal de la plantilla con menos de un año de antigüedad, durante un mes.
- Para el personal con más de un año de antigüedad y menos de dos, durante tres meses.
- Para el personal con más de dos años de antigüedad, seis meses.

3. Para disfrutar de este beneficio el empleado deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la Compañía y que son los siguientes:

- Notificación telefónica y sin retraso a la jefatura del servicio correspondiente.
- Pasados tres días de la enfermedad, el trabajador exigirá de su médico la baja.

Los partes de baja/alta y confirmación de enfermedad serán entregados a la Empresa sin demora.

4. La plantilla pasará una vez al año revisión médica obligatoria, conforme a los servicios a Empresa que presta el INSALUD, en fecha apropiada, computándose el tiempo empleado como trabajado.

Art. 45. *Plan de jubilación*.—Todos los empleados tendrán opción a acogerse al «Plan de Jubilación para el Personal de KLM en España».

Un ejemplar de este plan de jubilación será entregado a cada trabajador.

Art. 46. *Seguro de vuelo*.—Por accidente aéreo se entiende, un accidente que tenga relación directa con el movimiento o condiciones en que se encuentra un avión, con el cual se efectuará un vuelo.

En caso de muerte o invalidez de un empleado en accidente aéreo efectuado por requerimiento de la Empresa, ésta se compromete a lo siguiente:

- En caso de que el empleado no hubiese contraído un seguro para accidente aéreo por separado, la Empresa se compromete a cubrir una indemnización equivalente al pago de 100.000 florines holandeses.
- Si el empleado hubiese contraído un seguro particular en el cual esté incluido el riesgo de accidentes por volar con KLM o vuelo «Charter» de KLM, y la compañía aseguradora negara el pago de la cantidad asegurada, por motivo de la muerte o invalidez sea causada por tal accidente aéreo, KLM se compromete a garantizar la indemnización con el entendimiento que la cantidad no supere treinta y seis mensualidades o la cantidad tope del contravalor en moneda española de 100.000 florines holandeses.
- En caso de no haber contraído ningún tipo de seguro que contemple la probabilidad de accidente de vuelo, la Empresa se compromete igualmente a abonar una cantidad que corresponda a treinta y seis mensualidades del último salario devengado, con un tope de contravalor en moneda española correspondiente a 100.000 florines holandeses.
- En caso de invalidez total a causa de accidente aéreo y de acuerdo a las normas fijadas en el plan de jubilación, la Empresa se compromete a indemnizar al empleado, con una cantidad que corresponda a treinta y seis mensualidades del último sueldo devengado, con un máximo de contravalor en moneda española de 100.000 florines holandeses.

El pago por compensación se efectuará en moneda española. El o los beneficiarios podrán pedir que el pago se efectúe en otra moneda siempre que cuenten con la debida autorización del Banco de España.

En el supuesto que el empleado tuviera un seguro de accidentes concluido con carácter privado con cualquier compañía de seguros, la indemnización, que del mismo pudiera corresponderle, será deducida por parte de KLM del pago que le efectúe, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores.

La garantía respecto al pago o indemnización por parte de KLM, en caso de accidente aéreo, es independiente de otros pagos eventuales previstos en el plan de jubilación.

Art. 47. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—La Empresa cumplirá las disposiciones de la correspondiente ordenanza en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Las medidas que sean de observancia obligada para la Empresa, le serán comunicadas por el personal o sus representantes.

Art. 48. *Uniformes*.—Al personal en contacto con el público, la Empresa facilitará gratuitamente las prendas de uniforme adecuadas.

La duración de cada prenda será la siguiente:

Personal femenino:

- Un abrigo, tres años.
- Un gorro, un año y medio.
- Una chaqueta, un año y medio.
- Una falda, un año.
- Cuatro blusas, un año.
- Un chaleco, un año.
- Un cinturón, tres años.
- Un bolso, tres años.
- Un par de zapatos, un año (máximo 4.000 pesetas).
- Un pañuelo de cuello, dos años.
- Un par de botas (uso para aeropuerto), tres años.

Personal masculino:

- Un abrigo, tres años.
- Una gorra, un año.
- Dos pantalones, un año.
- Una chaqueta, un año y medio.
- Cinco camisas, un año.
- Dos corbatas, un año.
- Un par de zapatos, un año (máximo 3.500 pesetas).
- Un impermeable, tres años.
- Un chaleco, dos años.
- Tres pares calcetines de lana, un año.

La limpieza del uniforme (chaqueta, pantalón y falda) será por cuenta de la Empresa, y se realizará cuatro veces al año. Así como el arreglo de la prenda nueva.

Art. 49. *Jubilación anticipada.*—El personal que cumpla los sesenta años de edad, podrá optar por la jubilación anticipada.

Las condiciones serian acordadas por los interesados directamente con la Empresa.

ANEXO I

Personal Administrativo, Comercial, Operaciones-Vuelo

Grupos (I-II-III)

Grupo A: Empleados que desarrollan una actividad principalmente mecánica. Por ejemplo:

- Auxiliares de oficina como principiantes, sin experiencia profesional.
- Ordenanzas.

Grupo B: Empleados que realizan trabajos sencillos. Por ejemplo:

- Auxiliares de oficina.
- Telefonistas con experiencia reducida.
- Taquimecanógrafas como principiantes, sin experiencia profesional.
- Teletipistas como principiantes, sin experiencia profesional.

Grupo C: (Oficial 2.º) Empleados que realizan trabajos más complicados. Por ejemplo:

- Teletipistas y telefonistas.
- Taquimecanógrafos con rendimiento satisfactorio.
- Emplados en el servicio de venta, tráfico y despacho sin formación o experiencia profesional.
- Contables sin experiencia profesional.

Grupo D (Oficial 2.º): Empleados con una actividad que requiera conocimientos especiales en su departamento. Por ejemplo:

- Telefonistas cuya tarea exija el dominio de los idiomas español e inglés (verbal).
- Taquimecanógrafas que escriban bien según dictado el idioma español y el inglés.
- Taquimecanógrafas que destaquen por su trabajo o rendimiento del grupo C.
- Contables para trabajos sencillos de contabilidad.
- Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, una vez completada su correspondiente formación o después de aprobar un curso elemental.

Grupo E-1: (Oficial 1.º) Empleados con profundos conocimientos especiales y trabajos independientes. Por ejemplo:

- Taquimecanógrafas del grupo D que por sus méritos y cometidos destaquen de dicho grupo.
- Contables.
- Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho, que por su méritos y cometido destaquen del grupo D.

Grupo E-II: Empleados del grupo E-I, que se destaquen de dicho grupo por su cometido y rendimiento. Por ejemplo:

- Secretarias.
- Promotores de Ventas.
- Cajeros independientes.
- Contables.
- Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho que por su rendimiento y cometido destaquen del grupo E-I.

Grupo F: Empleados con buenos conocimientos de su cometido y trabajos independientes. Por ejemplo:

- Contables que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II.

— Empleados en el servicio de venta, tráfico y despacho con completo dominio de su trabajo y cometidos en algunas actividades de control específicas.

— Promotores de venta que por su cometido y rendimiento se destaquen del grupo E-II.

Grupo G-I: Empleados con una actividad independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

- Jefe de Campo, Jefe de Departamento de Ventas, Pasajes, Carga y Contabilidad.
- Delegado del Jefe del Departamento.
- Promotores de venta que se destaquen del grupo F por su rendimiento y cometido.
- Contables del grupo F con especiales conocimientos sobre leyes laborales y tributarias, que se destaquen de dicho grupo por su rendimiento y cometido.
- Jefes de turno en el aeropuerto.

Grupo G-II: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad o de mucha importancia. Por ejemplo:

- Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que destaquen del grupo G-I por su rendimiento y cometido.
- Promotores de venta con cometido particularmente difícil.

Grupo H: Empleados con una actividad superior e independiente en puestos de responsabilidad especial. Por ejemplo:

- Jefes de Campo, Jefes de Departamento de Ventas, Pasaje, Carga y Contabilidad que, tanto por la dificultad y abarque de su cometido como por sus rendimientos especiales, destaquen del grupo G-II.

Personal Técnico

Grupo (IV)

Grupo T-1:

- Personal no cualificado.
- Limpiador principalmente de interiores de avión.

Grupo T-2:

- Limpiador de interiores de avión, así como exteriores, limpieza y drenaje de los sanitarios, etc.

Grupo T-3:

- Aprendiz de mecánico de aviación y con permiso de conducir.
- Empleado de almacén, sin experiencia profesional.

Grupo T-4:

- Mecánico de aviación con conocimientos básicos y con permiso de conducir.
- Conductor mecánico de automóviles.
- Empleados de almacén.

Grupo T-5:

- Mecánico de aviación con conocimientos básicos de sistemas electrónicos y mecánicos y con permiso de conducir.
- Conductor mecánico de automóviles que por su rendimiento destaque del grupo T-4.
- Empleado de almacén que por su rendimiento destaque del grupo T-4.

Grupo T-6:

- Mecánicos de aviación una vez superado un curso básico, sin especialización en tipo de avión, con capacidad para llevar a cabo reparaciones en aviones, bajo la supervisión del ingeniero con licencia.
- Empleado de Almacén con labor de supervisión.

Grupo T-7:

- Empleados de almacén con labor de supervisión despatchando regularmente material e importación.
- Mecánico de aviación que por su rendimiento y cometido destaque del grupo T-6.

Grupo T-8:

- Mecánico de aviación con licencia A (Motores) más B (casco) de KLM.

Categoría	(Promedios sin trienios)	
	Sueldo base (Mensual)	Sueldo anual
Titulado Medio/Jefe Administración		
primera y segunda	119.707	1.795.605
Ayudante no titulado	94.833	1.422.495
Oficial primera Administrativo	80.694	1.210.410
Oficial segunda Administrativo	64.626	969.390
Subalterno / Auxiliar Administrativo	48.211	723.165
Jefe de Equipo, Capataz o similar ...	91.906	1.378.590
Oficial primera/segunda obrero	80.422	1.206.330

ANEXO II

TABLA DE PROGRESION VIGENTE DESDE EL 1.1.82, INCLUIDA ANTIGUEDAD/TRIENIOS (INCLUIDO INCREMENTO)
 COSTE DE VIDA 2º SEMESTRE 1981 DE 7.6%

GRUPO (NIVEL)	A(n)	A(m)	B(n)	B(m)	C(n)	C(m)	D(n)	D(m)	EI(n)	EI(m)
ESCALON 1	41.965	44.325	51.701	54.851	59.880	63.691	65.345	69.588	78.063	83.325
2	42.817	45.248	52.677	55.902	61.047	64.955	67.101	71.482	80.350	85.790
3	43.669	46.171	53.653	56.953	62.214	66.219	68.857	73.376	82.637	88.255
4	44.521	47.094	54.629	58.004	63.381	67.483	70.613	75.270	84.924	90.720
5	45.373	48.017	55.605	59.055	64.548	68.747	72.369	77.164	87.211	93.185
6	46.225	48.940	56.581	60.106	65.715	70.011	74.125	79.058	89.498	95.650
7	47.077	49.863	57.557	61.157	66.882	71.275	75.881	80.952	91.785	98.115
8	47.929	50.786	58.533	62.208	68.049	72.539	77.637	82.846	94.072	100.580
9	48.781	51.709	59.509	63.259	69.216	73.803	79.393	84.740	96.359	103.045
10	49.633	52.632	60.485	64.310	70.383	75.067	81.149	86.634	98.646	105.510
11	-	-	-	-	71.550	76.331	82.905	88.528	100.933	107.975
12	-	-	-	-	72.717	77.595	84.661	90.422	103.220	110.440
13	-	-	-	-	-	-	-	-	105.507	112.905
14	-	-	-	-	-	-	-	-	107.794	115.370
AUMENTO	852	923	976	1.051	1.167	1.264	1.756	1.894	2.287	2.465
AUMENTO 1.8%	893	947	1.089	1.158	1.309	1.397	1.523	1.628	1.941	2.076

Al trabajador que haya disfrutado durante un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditará por los años sucesivos de servicio - en el propio nivel - un 1.8% del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.

GRUPO (NIVEL)	EII(n)	EII(m)	F(n)	F(m)	GI(n)	GI(m)	GII(n)	GII(m)	H(n)	H(m)
ESCALON 1	83.647	89.338	90.402	96.652	100.933	108.023	110.691	118.557	121.026	128.554
2	86.258	92.159	93.349	99.843	104.387	111.752	114.466	122.519	125.144	132.840
3	88.869	94.980	96.296	103.034	107.841	115.481	118.241	126.481	129.262	137.126
4	91.480	97.801	99.243	106.225	111.295	119.210	122.016	130.443	133.380	141.412
5	94.091	100.622	102.190	109.416	114.749	122.939	125.791	134.405	137.498	145.698
6	96.702	103.443	105.137	112.607	118.203	126.668	129.566	138.367	141.616	149.984
7	99.313	106.264	108.084	115.798	121.657	130.397	133.341	142.329	145.734	154.270
8	101.924	109.085	111.031	118.989	125.111	134.126	137.116	146.291	149.852	158.556
9	104.535	111.906	113.978	122.180	128.565	137.855	140.891	150.253	153.970	162.842
10	107.146	114.727	116.925	125.371	132.019	141.584	144.666	154.215	158.088	167.128
11	109.757	117.548	119.872	128.562	135.473	145.313	148.441	158.177	162.206	171.414
12	112.368	120.369	122.819	131.753	138.927	149.042	152.216	162.139	166.324	175.700
13	114.979	123.190	125.766	134.944	142.381	152.771	155.991	166.101	170.442	179.986
14	117.590	126.011	128.713	138.135	145.835	156.500	159.766	170.063	174.560	184.272
AUMENTO	2.611	2.821	2.947	3.191	3.454	3.729	3.775	3.962	4.118	4.286
AUMENTO 1.8%	2.117	2.268	2.316	2.486	2.625	2.816	2.875	3.062	3.142	3.317

Al trabajador que haya disfrutado durante un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditará por los años sucesivos de servicio - en el propio nivel - un 1.8% del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.

GRUPO (NIVEL)	T5(n)	T5(m)	T6(n)	T6(m)	T7(n)	T7(m)	T8(n)	T8(m)
ESCALON 1	71.710	76.445	78.061	83.327	83.651	89.340	88.859	94.952
2	73.728	78.626	80.349	85.792	86.262	92.161	91.751	98.075
3	75.746	80.807	82.637	88.257	88.873	94.982	94.643	101.198
4	77.764	82.988	84.925	90.722	91.484	97.803	97.535	104.321
5	79.782	85.169	87.213	93.187	94.095	100.624	100.427	107.444
6	81.800	87.350	89.501	95.652	96.706	103.445	103.319	110.567
7	83.818	89.531	91.789	98.117	99.317	106.266	106.211	113.690
8	85.836	91.712	94.077	100.582	101.928	109.087	109.103	116.813
9	87.854	93.893	96.365	103.047	104.539	111.908	111.995	119.936
10	89.872	96.074	98.653	105.512	107.150	114.729	114.887	123.059
11	91.890	98.255	100.941	107.977	109.761	117.550	117.779	126.182
12	93.908	100.436	103.229	110.442	112.372	120.371	120.671	129.305
13	95.926	102.617	105.517	112.907	114.983	123.192	123.563	132.428
14	97.944	104.798	107.805	115.372	117.594	126.013	126.455	135.551
AUMENTO	2.018	2.181	2.288	2.465	2.611	2.821	2.892	3.123
AUMENTO 1.8%	1.763	1.886	1.940	2.077	2.118	2.268	2.276	2.439

Al trabajador que haya disfrutado durante un año la remuneración del último escalón de su nivel, se le acreditará por los años sucesivos de servicio - en el propio nivel - un 1.8% del salario de esta tabla por cada año de servicio sucesivo.

12295

RESOLUCION de 24 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acta con el acuerdo de revisión del Capítulo de Retribuciones del VIII Convenio Colectivo de Iberia, Líneas Aéreas de España, y su Personal de Tierra.

Visto el Acta con el acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora para la revisión del Capítulo de Retribuciones del VIII Convenio Colectivo de «Iberia» y su Personal de Tierra (Resolución aprobatoria de Registro, Depósito y Publicación, de fecha 24 de abril de 1982), suscrito con fecha 14 de marzo de 1983, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 5.º del Convenio citado, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 21 de marzo del mismo año.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar la inscripción de la Revisión del Convenio para 1983 en el Registro de esta Dirección General.

2.º Remitir el texto original de la misma al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 24 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

ACTA DE ACUERDO SOBRE LA REVISIÓN DEL CAPÍTULO DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1983, PREVISTA EN EL 2º PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 5 DEL VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE IBERIA Y SU PERSONAL DE TIERRA.—

Representación de La Dirección

D. Pedro Alvarez Parejo
D. Francisco Laverón Iturralde
D. José Miguel Verástegui Blázquez
D. César Navamuel del Fulgar
D. Enrique González Buelta
D. Jesús Alonso Glez. de la Aleja

Representación de los Trabajadores

D. Luis Ignacio Rodríguez Martín
D. Epifanio Madrid Lora
D. Alfonso Agulló Navarro
D. José Antonio Frieria Escotet
D. Florentino Rodríguez Fernández
D. Miguel Rubio García

Reunidos en Madrid, el día 14 de Marzo de 1983, las Representaciones de la Dirección y de los Trabajadores de IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A., compuestas por las personas que al margen se relacionan, y que forman la Comisión Negociadora para la Revisión del Capítulo de Retribuciones, prevista en el 2º párrafo del artículo 5 del VIII Convenio Colectivo de Iberia y su Personal de Tierra, se adoptan los siguientes acuerdos:

1) Con efectos de 1 de Enero de 1983, los artículos y Anexos del VIII Convenio Colectivo de Iberia y su Personal de Tierra que a continuación se relacionan, se modifican en los términos siguientes:

1.1. El salario hora/base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditados; quedando por tanto redactado el Artículo 81 en los siguientes términos: