la readmisión se efectuará cuando hubiese vacante similar a la función anteriormente desarrollada.
Con carácter excepcional, en caso de solicitud de excedencia voluntaria por ampliación ó perfeccionamiento de estudios reconocidos oficialmente, el interesado volverá automáticamente a reincorporarse a la empresa a la finalización de los mismos, a un puesto de igual ó similar categoría. Para la concesión deberá solicitarse con un mes de antelación y presentarse la documentación acreditativa de los estudios que vayan a realizarse. Para solicitar una nueva excedencia, por este motivo, deberá cubrirse un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la empresa.
Solamente es de aplicación este artículo cuando el trabajador no hubiese desarrollado su labor durante la excedencia en un medio diario de la competencia local.

ART.358.- La excedencia forzosa se concederá por la designación ó elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dentro de la Administración pública, autonómica, provincial ó local y los organismos autónomos dependientes de los organismos públicos anteriormente citados, organizaciones sindicales y patronales y partidos políticos.

ART.369.- LICENCIAS: Las licencias previstas en la legislación laboral, en caso de fallecimiento ó alumbramientos, se amplían hasta un máximo de 5 días.

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES

ART.378.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO O INVALIDEZ: Por causa de baja por enfermedad, accidente de trabajo ó invalidez, todo el personal de la empresa percibirá el ciento por ciento de su salario, equivalente a a cantidad cobrada el último mes.
El comité de empresa recibirá mensualmente el control de los partes administrativos de baja para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

ART.388.- SERVICIO MILITAR: Los trabajadores durante el servicio militar, aun que lo efectúen como voluntarios, causará baja temporal y se les reservará la plaza en este periodo y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial.
La remuneración durante el periodo militar se establece enel 75% del salario base. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo, reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá el ciento por ciento del salario base
El comité de empresa podrá solicitar de la empresa esta aplicación cuando en el trabajador, aun no reuniendo este requisito, se considere que se encuentra en una situación especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

ART.398.- SEGURO: Con cargo a la empresa se ha contratado un seguro de vida colectivo, que cubre los supuestos de muerte e invalidez permanente. Para ambas contingencias se tienen asegurados capitales de indemnización por tres millones de pesetas.
Entre otras diversas especificaciones, la póliza garantiza indemnizaciones por muerte como consecuencia de actos terroristas.

ART.408.- ASISTENCIA MEDICA: La empresa llevará a cabo, por el personal sanitario adecuado, revisión a todo el personal de plantilla cada seis meses. Se atenderá de forma especial aspectos clínicos oftalmológicos, dado el carácter del trabajo que se realiza en la empresa.
A requerimiento de la empresa, los servicios médicos podrán controlar, cuando sea preciso, el estado de aquéllos trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.
La empresa formalizará con una entidad de seguros médicos la cobertura de los gastos médicos derivados de enfermedad ó lesiones demostradamente atribuidas al trabajo realizado en Información y Prensa, S.A., siempre y cuando no sean cubiertas por la Seguridad Social.

CAPITULO VII

GARANTIAS SINDICALES

ART.418.- MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA: Los miembros del comité de empresa gozarán de los derechos sindicales que les conceden las leyes vigentes. La empresa facilitará al comité de los trabajadores el servicio de secretaría, espacios y locales para que puedan cumplir sus funciones.

ART.428.- DERECHOS DEL COMITE DE EMPRESA:

a/ El comité de empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada mes de la situación económica de la empresa: costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

b/ Derecho a disponer anualmente del Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la empresa.

c/ Derecho de información y consulta previa respecto de estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas ó incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d/ Derecho a recabar de la empresa el modelo ó modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.

e/ Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:
- El cumplimiento de las normas en materia laboral y de Seguridad Social vigentes.
- Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo en la empresa. El comité podrá proponer el cese de la actividad laboral hasta que las condiciones se normalicen.

f/ Derecho a la negociación de convenios colectivos de la empresa, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las secciones sindicales de la misma.

g/ En el curso de las reuniones del comité y de éste con la empresa, el comité podrá estar asesorado por expertos, en las condiciones y en los casos que se acuerde.

h/ Derecho a reunirse en los locales de la empresa dentro ó fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical ó laboral.

i/ Cada miembro del comité de empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la empresa. Así:

- Centro de trabajo de Madrid: 30 horas mensuales.
- Centro de trabajo de Sevilla y Málaga: 15 horas mensuales.

j/ Un miembro del comité de empresa, elegido por la empresa de entre una terna propuesta por el propio comité, asistirá a las reuniones ordinarias ó extraordinarias que convoque el consejo de administración.

ART.438.- DERECHO DE ASAMBLEA: El derecho de reunión ó asamblea podrá ejercerse con las siguientes características:

- A propuesta del comité de empresa ó de un tercio del mismo.
- A propuesta de una sección sindical.
- En solicitud por escrito del 20% de la plantilla.
- La totalidad de un departamento, etc.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitación de tiempo en periodo de negociación colectiva ó huelga, siempre y cuando su horario no afecte al normal de salida del periódico.
El tiempo de reunión se entiende remunerado y en horas de trabajo, pudiéndose solicitar ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la empresa fuera de las horas del trabajo y sin remunerar.
La solicitud deberá dirigirse a la dirección de la empresa con una antelación de venticuatro horas. Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.
La empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

ART.448.- DERECHOS DE LA SECCION SINDICAL DE LA EMPRESA: Se entiende por sección sindical de la empresa aquéllas secciones de los sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior al 10% de los trabajadores de la empresa.
Son derechos de las secciones sindicales los reconocidos para el comité de empresa, salvo los apartados A y B del art.42, así como los siguientes:

a/ Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
b/ Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del comité de empresa.
c/ Elegir delegados sindicales (un máximo de tres) que los representen ante el empresario y que planteen ante éste las reivindicaciones de sus afiliados y de aquéllos trabajadores que así lo soliciten.
Los delegados sindicales gozan de las garantías y derechos de que gozan los miembros del comité de empresa.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES ADICIONALES

ART.458.- Los trabajadores se acogen en aquéllos aspectos no recogidos en el presente convenio a las disposiciones laborales vigentes, ó a las que pudieran tener vigencia durante el año 1.984, y que mejorasen el articulado de este convenio en cómputo global.

ART.468.- COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO: Las secciones sindicales de empresa, constituidas en comisión, vigilarán el cumplimiento del convenio, pudiendo ejercer reclamación en el curso de su vigencia al comité de empresa ó a la representación patronal.

18935 *RESOLUCION de 18 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del IX Convenio Colectivo entre la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», y su personal de tierra.*

Visto el texto del acuerdo del IX Convenio Colectivo entre la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», y su personal de tierra, suscrito el día 18 de junio de 1984, por la Comisión Negociadora del mismo, y recibido en este Centro directivo entre el día 26 de junio y el día 13 de julio del corriente año (texto del mismo y documentación complementaria).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 18 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

IX CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, S. A.» Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-

El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio español peninsular, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

Artículo 2.-

Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior.

Artículo 3.-

El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra de plantilla que presta sus servicios en IBERIA, Líneas Aéras de España, S.A., salvo las excepciones señaladas a continuación.

El personal fijo discontínuo, eventuales y a tiempo parcial, se regirá por las normas específicas establecidas al respecto.

Artículo 4.-

Quedan excluídas del presente Convenio las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, en tanto desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral regulado en el mismo, a tenor de su categoría. El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas especiales de cada país.

Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este Convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los Capítulos de Retribuciones, Horas Extraordinarias y Jornada.

Artículo 5.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1984, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1984. Las cuantías de estos conceptos que regirán para 1985, deberán negociarse y tendrán vigencia de 1 de Enero de 1985. La vigencia del resto de la normativa será hasta el 31 de Diciembre de 1985 y será prorrogable por la tácita 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.

Artículo 6.-

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Artículo 7.-

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

Si la Jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 8.-

Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

Queda excluídas de esta compensación la gratificación por vestuario que viene percibiendo el personal administrativo que formaba parte de la plantilla de la Compañía el 1 de Abril de 1965, en tanto en cuanto no considere la Dirección necesario que utilice uniforme, que sería costeado por la Compañía; y los complementos por plus de cargas familiares concedidos hasta el 1 de Enero de 1970. Tampoco serán absorbibles en estos complementos las bonificaciones concedidas como protección a la familia por la Seguridad Social, en favor de las familias numerosas

Igualmente, quedan excluídas en las cuantías fijadas al 31.12.79 las cantidades que, en concepto de gratificación, vienen percibiendo los trabajadores a quienes se aplicó la conversión del extinguido I.R.T.P. y en los términos fijados en el escrito referencia 30.301/GG/121, que la Dirección de Relaciones Industriales dirigió a todos y cada uno de los afectados el 30 de Marzo de 1979.

CAPITULO II

PARTICIPACION

Artículo 9.-

La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, en los términos preceptuados en el Capítulo II, artículo 22 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A.

Artículo 10.-

En materia de participación en el Consejo de Administración, se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Artículo 11.-

Se reconocen las Secciones Sindicales que cumplen los requisitos que a continuación se indican, y las garantías de los Delegados y funciones que se desarrollan.

a) Se reconocen las Secciones Sindicales de los Sindicatos y Asociaciones Sindicales legalmente constituídos, con representación real en el seno de la Empresa. Se considerará que existe esta representación cuando posean en los Centros de Trabajo de más de 1000 trabajadores, un grado de afiliación superior al 10% del censo, o el 20% de uno de los Colegios Electorales del mismo, lo que deberá acreditarse fehacientemente.

Se mantiene, por tanto, la actual situación en cuanto a Centros de Trabajo, Delegados Sindicales por Centro y procedimiento para el reconocimiento de éstos. Sin perjuicio de lo anterior y a los efectos de Reconocimiento, Garantías y Funciones de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales que se recogen en este Capítulo, se reconocen los Centros de Trabajo de Málaga, Palma de Mallorca, Las Palmas y Tenerife, siempre que cumplan con los requisitos de afiliación determinados en el primer párrafo de este punto.

b) Se mantiene la situación actual en cuanto a Delegados Sindicales a nivel nacional.

La distribución de estos Delegados Nacionales se mantendrá proporcional al grado real de representatividad acreditado a través de las elecciones correspondientes, tanto generales como parciales, con arreglo al siguiente criterio:

- Todo Sindicato o Asociación Sindical que obtenga un mínimo de 15 Representantes de los Trabajadores, tendrá derecho al reconocimiento de un Delegado Sindical a nivel nacional.
- El resto de los Delegados Sindicales nacionales, hasta completar un total de 18, se distribuirá entre los diferentes Sindicatos y Asociaciones Sindicales en forma proporcional al exceso sobre 15 Representantes obtenidos por cada uno de ellos.

No obstante lo anterior, y hasta tanto se celebren elecciones para elegir Representantes de los Trabajadores, la distribución de Delegados Sindicales a nivel nacional permanecerá como en la actualidad.

En todo caso, el número de 18 Delegados a nivel nacional permanecerá inalterable.

c) Garantías de los Delegados Sindicales:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la Sección Sindical correspondiente.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al cese en su cargo, salvo el caso de destitución por causas sindicales, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asímismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. Disponer de hasta un máximo de 40 horas retribuídas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los distintos Delegados Sindicales a nivel nacional se podrán acumular en uno o varios de éstos, sin rebasar el límite máximo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de Delegado de Sección Sindical y Representante de los Trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le correspondan por ambos cargos.

5. Disponer de hasta 15 días de permiso al año no retribuídos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo.

6. En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, se tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

7. A petición de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa descontará la cuota sindical por nómina a todo trabajador afiliado a dicha Sección Sindical, que así lo solicite.

8. Disponer de tablones de anuncio, distintos de los del Comité, en lugares adecuados para fijar comunicaciones sindicales. Estas publicaciones irán conformadas con el sello o firma de la Sección o Delegado responsable de la misma informando a la Empresa.

9. La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, un local adecuado al número de las mismas, en todos los Centros de más de 1000 trabajadores. El local se utilizará para que los Delegados Sindicales ejerzan las funciones correspondientes, según los criterios que establezcan entre sí las diversas Secciones Sindicales.

10. En todo caso, los Delegados Sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

d) Funciones:

1. Canalizar las relaciones entre el Sindicato y la Empresa.

La Empresa considerará conjuntamente con la Sección Sindical la problemática laboral general de la Compañía y, en concreto, aquellas materias que afecten específicamente a la problemática laboral de sus afiliados en el ámbito de la Compañía.

2. Los miembros de las Secciones Sindicales tendrán derecho a reunirse en los locales facilitados por la Empresa para tal fin, fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Empresa.

Artículo 12.-

Se reconocen, a nivel nacional, los Sindicatos y Asociaciones Sindicales legalmente constituídos que hayan obtenido u obtengan a nivel global de Empresa un mínimo del 15% de los miembros de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal, en las elecciones para Representantes de los Trabajadores.

Artículo 13.-

Se reconoce el Comité de Empresa con las garantías de sus miembros y funciones que se desarrollan:

a) Se reconoce al Comité de Empresa como el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El Comité de Empresa estará compuesto por 50 miembros nombrados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y distribuídos proporcionalmente al número de Representantes de cada candidatura o Sección Sindical, procurando que en dicha distribución estén representados todos los Comités de Centro.

El Comité de Empresa designará de entre sus componentes, una Comisión Permanente compuesta, como máximo, por 12 miembros.

b) Garantías de los Miembros del Comité de Empresa:

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité de Empresa.

2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asímismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

4. No se computarán dentro de las 40 horas las dedicadas a reuniones convocadas por la Compañía. Este mismo tratamiento se aplicará para las reuniones programadas del Comité de Empresa y de su Comisión Permanente.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa tendrán dedicación exclusiva a sus cargos durante el mandato de los mismos.

5. La Empresa facilitará al Comité de Empresa los mismos medios materiales de que, en general, goza en la actualidad.

c) Funciones:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de todos 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.

Artículo 14.-

Información al Comité de Empresa:

a) Información al menos trimestral:

Horas extraordinarias a nivel global y desglosadas por Direcciones (normales, festivas y nocturnas).

En esta materia, a los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal, en su caso, se entregarán desglosados por:

1. Centros de Trabajo y Unidades o Departamentos.

2. Número de horas normales, festivas y nocturnas.

En aquellos Centros de Trabajo donde se elaboren estadísticas de horas desglosadas por grupos laborales y categorías, se facilitarán al Comité correspondiente. Si se generalizase esta información a nivel nacional se facilitará también al Comité de Empresa.

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.

b) Información trimestral:

Evolución general del sector, y en especial aquella información relacionada con la Empresa.

Situación de plantillas desglosadas por:

1. Grupos laborales y categorías

2. Distribución por Centros de Trabajo

3. Probable evolución del empleo en la Compañía

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.

Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves y despidos y relación estadística de las mismas.

c) Información anual:

Documentación que se entrega en la Junta General de Accionistas.

Planes de formación profesional.

Programas de producción.

d) Información general sobre el Plan Cuatrienal (al menos anualmente).

e) Información coyuntural:

Información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Artículo 15.-

Información a las Secciones Sindicales:

Las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, según se ha expuesto en el artículo anterior.

Asímismo, recibirán información previa sobre reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales, definitivos o temporales; traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y acerca de las sanciones y despidos que afecten a sus afiliados, a petición de las respectivas Secciones.

Artículo 16.-

Los Representantes de los Trabajadores y Delegados de las Secciones Sindicales, se comprometen a guardar en cada caso la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Artículo 17.-

Se mantienen las 40 horas mensuales de crédito para los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, a nivel global. No obstante, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de garantía de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal a nivel de Empresa por Sindicatos o candidatura, respetando para cada miembro de los Comités de Centro o Delegados de Personal el número de horas que se establece en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Sindicatos o las candidaturas a que pertenezcan los Representantes de los Trabajadores o Delegados de Personal que verán incrementado su número de horas comunicarán a la Dirección el nombre y apellidos de éstos últimos y de aquéllos que ven disminuido su crédito de horas. Esta notificación deberá hacerse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la acumulación, y abarcará períodos de meses completos.

Artículo 18.-

Dentro de cada Comité de Centro, los miembros de una misma candidatura podrán distribuirse entre sí las horas que les corresponda según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en acta el acuerdo por el que se realice tal distribución. El sistema de comunicación y período de duración de esta distribución será idéntico al reflejado en el artículo anterior.

Artículo 19.-

Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la Representación de la Dirección, en cada Centro de Trabajo, sin que compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del cupo mensual de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 20.-

Los Secretarios de los Comités de Centro que a continuación se relacionan dispondrán de un crédito adicional de 40 horas mensuales:

- A.Z.I. (Antigua Zona Industrial)
- N.Z.I. (La Muñoza)
- Aeropuerto de Barajas
- Madrid-Ciudad
- Barcelona
- Palma de Mallorca
- Málaga
- Las Palmas
- Tenerife

Artículo 21.-

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los Representantes legales de los trabajadores o el Comité de Centro, del Centro de Trabajo de que se trate, deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente en cada caso.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de Trabajo, la aceptación por parte de los Representantes de los Trabajadores corresponderá al Comité de Empresa. Asímismo, si no fuesen aceptadas deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente.

Se entiende por modificaciones sustanciales, entre otras, las relativas a jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimientos.

Artículo 22.-

Con el fín de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, funcionará en el seno de la Empresa, una Comisión Mixta compuesta por igual número de Representantes de la Empresa y de los Trabajadores, en número de cuatro por cada parte.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del Convenio.

La Comisión Mixta podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

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

Artículo 23.-

Se constituirá un Comité de Seguimiento y Control del Plan de Viabilidad de la Compañía, que se reunirá mensualmente, participando por una parte el Comité de Dirección y por otra la Representación Sindical con implantación en el seno de la Empresa, que sea signataria de acuerdos relativos al Plan de Viabilidad de la Compañía y del presente Convenio Colectivo.

La participación de la Representación Sindical estará compuesta por 3 representantes de UGT y 2 de SITA.

Artículo 24.-

Se establece la participación en la elaboración del Plan Estratégico y sobre el contenido y cuantificación en la elaboración de la propuesta del Contrato Programa.

Artículo 25.-

Se crea una Comisión de Turnos con carácter ejecutivo y paritario, integrada por 8 personas como máximo, cuyas finalidades serán las siguientes:

a) Información y control

. De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad para cada Unidad.
. Número de Departamentos o Servicios afectados.
. Numero de personas afectadas.
. Aeropuertos en que se realiza el turno de "madrugue" y trabajadores afectados.
. Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.
. Del cumplimiento del Acuerdo.
. De los cambios de turno realizados.
. De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad.
. Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.
. De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad.
. Horarios adicionales.

b) Aprobación:

. De las exclusicones de realización del turno de "madrugue" por causas justificadas que impidan tal realización.

- De los criterios y condiciones que posibiliten la implantación de turnos de "madrugue" en colectivos no sujetos a disponibilidad.

- De los turnos básicos que se implanten en los Aeropuertos a partir de 1 de Noviembre.

Artículo 26.-

Todo trabajador podrá usar el derecho a elevar sus quejas o reclamaciones, previa exposición por escrito, al Jefe de la Unidad Orgánica a la que pertenezca, a través de su mando inmediato.

Transcurridos quince días, desde el siguiente a aquél en el cual el trabajador presentó la reclamación, sin haber obtenido respuesta, o aún habiéndola comunicado la resolución de la Empresa, no fuera de conformidad para el interesado, podrá éste acudir ante el Organo o Comisión Mixta correspondiente, la cual, si lo estima procedente, dará estado a la reclamación planteándola de nuevo a la Dirección de la Compañía que, en un plazo de quince días, contestará al interesado.

El procedimiento establecido en este artículo se entiende sin menoscabo de los derechos del trabajador y de las funciones atribuídas por las disposiciones vigentes a los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes.

Artículo 27.-

La Dirección de la Compañía facilitará información periódica a los Representantes de los Trabajadores, en materia de seguimiento de la situación económica de la Empresa. Dicha información contendrá los datos de la cuenta de resultados, balance, control presupuestario y todas aquellas cifras que tengan relación con el déficit derivado de la condición de servicio público.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 28.-

La normativa sobre Clasificación Profesional que se contiene en el presente capitulo tendrá vigencia limitada a la fecha en que se aprueben por las partes y entren en aplicación los respectivos nuevos ordenamientos de clasificación profesional de los distintos grupos profesionales, en cuyo momento, y con la eficacia retroactiva que en cada caso se establezca, quedará nula y sin efecto alguno, siendo sustituida integramente por las normas que se pacten de concreta aplicación a cada uno de dichos grupos profesionales.

Igual sucederá con las funciones y definiciones de cada uno de los grupos laborales y categorías profesionales, que anularán y dejaran sin efecto las provinientes de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 4 de Julio de 1.947 y, en su caso, las contenidas en Convenios Colectivos precedentes.

Artículo 29.-

El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

a) Técnicos de Grado Superior y asimilados.

b) Técnicos de Grado Medio y asimilados

c) Técnicos Auxiliares.

d) Cuerpo Superior Administrativo.

e) Cuerpo General Administrativo.

f) Especialistas.

g) Operadores.

h) Personal de Servicios Auxiliares.

A los efectos económicos, a cada categoria o nivel de los que se enuncian en cada grupo corresponde el nivel de la tabla salarial que figura al margen.

Grupo a) Técnicos de Grado Superior y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel	
24	Técnico de Grado Superior de 1a. "A" y asimilados
23	Técnico de Grado Superior de 1a. "B" y asimilados
22	Técnico de Grado Superior de 1a. "C" y asimilados
21	Técnico de Grado Superior de 2a. "A" y asimilados
20	Técnico de Grado Superior de 2a. "B" y asimilados
19	Técnico de Grado Superior de 2a. "C" y asimilados
18	Técnico de Grado Superior de 3a. "A" y asimilados
17	Técnico de Grado Superior de 3a. "B" y asimilados
16	Técnico de Grado Superior de 4a. y asimilados
15	Técnico de Grado Superior de 5a. y asimilados
14	Técnico de Grado Superior de Entrada y asimilados

Grupo b) Técnicos de Grado Medio y asimilados; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las categorias "R" y "L" y dentro de éstas, en los siguientes niveles:

Nivel	
15	Técnico de Grado Medio "R" de 1a. y asimilados
14	Técnico de Grado Medio "R" de 2a. y asimilados
13	Técnico de Grado Medio "R" de 3a. y asimilados
12	Técnico de Grado Medio "R" de Entrada y asimilados
11	Técnico de Grado Medio "L" de 1a. y asimilados
10	Técnico de Grado Medio "L" de 2a. y asimilados
8	Técnico de Grado Medio "L" de Entrada y asimilados

Grupo c) Técnicos Auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorias o niveles, en su caso:

Nivel	
13	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 1a.
12	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 2a.
11	Técnico de Organización, Planificación y Control de 1a.
9	Técnico de Organización, Planificación y Control de 2a.
8	Técnico de Organización, Planificación y Control de 3a.
13	Maestro Jefe de Grado 1a.
12	Maestro Jefe de Grado 2a.
11	Maestro Jefe de Grado 3a.
13	Técnico Aeronautico de Grado 1a.
12	Técnico Aeronautico de Grado 2a.
11	Técnico Aeronautico de Grado 3a.
12	Técnico Supervisor de Proceso de Datos
11	Técnico de Proceso de Datos de 1a.

10 Técnico de Proceso de Datos de 2a.
8 Especialista de Proceso de Datos de 1a.
6 Especialista de Proceso de Datos de 2a.

12 Técnico Encargado de Operaciones
11 Técnico de Operaciones de 1a.
9 Técnico de Operaciones de 2a.
8 Técnico de Operaciones de 3a.

11 Técnico Jefe de Comunicaciones
9 Técnico de Comunicaciones

11 Delineante y Dibujante Proyectista Jefe
10 Delineante y Dibujante Proyectista
8 Delineante y Dibujante de 1a.
7 Delineante y Dibujante de 2a.
5 Delineante y Dibujante de 3a.

Grupo d) Cuerpo Superior Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

13 Jefe Superior de Administración Grado 1a.

12 Jefe Superior de Administración Grado 2a.
11 Jefe Superior de Administración Grado 3a.
10 Jefe Superior de Administración Grado 4a.

Grupo e) Cuerpo General Administrativo; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorias.

Nivel

9 Jefe de 1a. Administrativo
8 Jefe de 2a. Administrativo
7 Oficial de 1a. Administrativo
5 Oficial de 2a. Administrativo
3 Oficial de 3a. Administrativo

Grupo f) Especialistas; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorias:

Nivel

9. Jefe de Sección Especialista
8 Jefe de Equipo Especialista
7 Oficial de 1a. Especialista
5 Oficial de 2a. Especialista
3 Oficial de 3a. Especialista

Grupo g) Operadores; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorias:

Nivel

11 Operador Jefe de Proceso de Datos
10 Supervisor de Operadores de Proceso de Datos
7 Operador Proceso de Datos de 1a.
6 Operador Proceso de Datos de 2a.

10 Jefe Turno de Transcripción de Datos
8 Monitor de Transcripción de Datos
7 Transcriptor de Datos de 1a.
6 Transcriptor de Datos de 2a.
3 Transcriptor de Datos de 3a.

8 Operador Jefe de Comunicaciones (Radio y Telegrafía)
7 Operador de Telegrafia y/o Radio de 1a.
6 Operador de Telegrafia y/o Radio de 2a.
5 Operador de Telegrafía y/o Radio de Entrada

7 Operador de Fonia Jefe
6 Operador de Fonia de 1a.
5 Operador de Fonia de 2a.
3 Operador de Fonia de Entrada

9 Realizador Jefe Medios Audiovisuales
8 Realizador Medios Audiovisuales
7 Operador Jefe Medios Audiovicuales
6 Ayudante Realización Medios Audiovisuales
5 Operador Medios Audiovisuales
4 Operador Entrada Medios Audiovisuales

Grupo h) Personal Servicios Auxiliares; el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorias:

Auxiliares Especialistas

Nivel

8 Jefe de Almacenes
6 Jefe de Almacén

7 Supervisor Jefe Operarios de Tfafico, Talleres y Funciones Diversas
5 Supervisor Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas
6 Jefe de Vigilancia

Auxiliares

Nivel

5 Oficial "A" Almacenero
3 Oficial "B" Almacenero
4 Operario de Trafico, Talleres y Funciones Diversas de 1a.
3 Operario de Trafico, Talleres y Funciones Diversas de 2a.

Nivel

2 Mozo (Trafico, Material, Mayordomia, etc.).
1 Mozo de Entrada

3 Encargado Limpieza y Preparación
2 Limpiador-Preparador.
1 Limpiador-Preparador de Entrada

4 Jefe Turno Vigilancia
3 Guarda Vigilante
2 Guarda Vigilante de Entrada

3 Conserje
2 Ordenanza
1 Ordenanza de Entrada

Articulo 30.-

A efectos laborales de la Compañia, se consideran Técnicos de Grado Medio incluidos en la lista "L" los siguientes:

- Asistente Social, Ayudante Técnico Sanitario, Profesor Mercantil, Técnico de Turismo, Graduado Social, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación reconocida en la Compañia.

Articulo 31.-

A efectos laborales de la Compañia, se consideran Técnicos de Grado Medio, incluidos en la lista 'R" los siguientes:

- Ingeniero Técnico, Ayudante de Meteorologia, Arquitecto Técnico, etc., y cualquier otra profesion oficialmente reconocida por el Estado con titulacion y aplicación reconocida por la Compañia.

Articulo 32.-

La Dirección de la Compañia, por libre decisión, podrá asimilar a categorias de Técnicos de Grado Superior o Técnicos de Grado Medio al personal que no posea titulación pero ocupe puestos de relieve e importancia.

Para llevar a efecto esta asimilación, será necesario una antiguedad en la Compañía de diez años, en ambos casos.

Para consolidar esta asimilación, se precisara el transcurso de dos años, para cualquiera de las dos categorias. La Dirección podrá durante este periodo rescindir o anular la asimilación.

Desde la iniciación del proceso de asimilación hasta la confirmación, la persona cobrará como gratificación la diferencia economica entre la categoria que oficialmente tiene reconocida y la propuesta. Confirmada la asimilación, se cotizara a la Seguridad Social Complementaria por la categoria de asimilación. Hasta ese momento se mantendrá la cotización por su categoria de origen.

La exigencia de dos años para consolidar la asimilación empezará a contar desde el momento en que la Dirección lo autorice, sin carácter retroactivo en ningun caso.

Como excepción, la Compañia podrá ingresar en los grupos de Técnicos de Grado Medio y Superior, como asimilados, hasta un máximo de seis personas al año, no acumulables, bien procedentes de la propia Empresa o del exterior, sin necesidad de ajustarse a los requisitos, plazos y procedimientos establecidos con caracter general. De estos ingresos se pasará informe razonado a la representación de los trabajadores.

En ningún caso se podrán formular propuestas de asimilación en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntaria que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra.

TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR Y CAPACIDAD DISMINUIDA

Articulo 33.-

Todos los trabajadores en caso de necesidad del servicio, podran ser destinados a trabajos de categoria superior reintegrandose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

No se considerará categoria superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y solo exista diferencia puramente administrativa.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos cinco meses en los que un trabajador venga realizando trabajos atribuidos a la categoria superior, se considerará creada la vacante debiendo en el plazo del mes siguiente convocarse. Si durante el sexto mes se reintegrase el titular del puesto, quedaría cancelada la vacante.

Los trabajos de categoria inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa atraves del Jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales para el abono de las diferencias de salario a los interesados, con copia a la representación de los trabajadores.

Se entiende por orden expresa la confirmada por escrito señalando dia y hora, en su caso, en que comenzará a realizarse tales trabajos.

La retribución de este personal, en tanto ocupe puesto de trabajo de categoria superior, sera la correspondiente al mismo

Con anterioridad al plazo de seis meses, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venia ocupando interinamente el de categoria superior.

Articulo 34.-

La Compañia, por su propia iniciativa, o a petición del trabajador procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos mas adecuados a sus condiciones fisicas

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones economicas que experimente su antigua categoria, salvo lo concurrente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

En las demas circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.) y siempre que llevase un minimo de quince años de servicio en la Compañia, se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener "ad personam" la retribución alcanzada hasta el momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discrecionalmente a juicio de la Dirección de la Compañia, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

El personal que se acople al amparo de este articulo no excederá del 15 por 100 del total de la categoria respectiva y será destinado al nuevo puesto con respeto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera percibiendo hasta el momento de su cambio de destino.

Articulo 35.-

Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañia publicará los escalafones o relaciones ordenadas del personal, por grupos y categorias laborales, en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de Orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Año de nacimiento.
4. Destino
5. Fecha de ingreso en la Compañia
6. Fecha de efectividad en la categoria.

CAPITULO IV

INGRESOS

Artículo 36.-

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los Técnicos de Grado Superior, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

Artículo 37.-

No existirán discriminaciones por razón de sexo, edad ideología, etc. tanto para el ingreso como para la ocupación de los puestos de trabajo.

Se tendrá en cuenta lo dispuesto en cada momento por las normas legales que regulan la contratación de minusválidos.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la normativa vigente en lo que se refiere a la contratación de todos los puestos de trabajo de nuevo ingreso, a través de las Oficinas de Empleo, sin perjuicio de respetar el número de contratos, calificaciones, tanto de exámenes como laborales, etc...

Artículo 38.-

La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

Artículo 39.-

La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no engendra derecho a ocupar un puesto de trabajo en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Artículo 40.-

Tendrán preferencia para ser citados a exámenes en las diferentes convocatorias los cónyuges, viudas, huérfanos, hijos y hermanos de los trabajadores de la Empresa que lo hubieran solicitado y no hayan sido examinados en un período anterior a tres meses para la misma profesión y categoría, contados desde la fecha de realización de la prueba.

Los aspirantes del exterior, familiares o no, concurrirán por grupos a las distintas pruebas, que serán de similar dificultad para todos.

El personal examinado será calificado con idéntico criterio de puntuación.

El orden de ingreso para cubrir las plazas vacantes vendrá dado por la adecuación entre las condiciones demostradas y los requisitos del puesto a cubrir. En igualdad de condiciones, se llamará a los aspirantes por riguroso orden de puntuación.

Los familiares aludidos más arriba que hubiesen resultado aprobados, tendrán una bonificación de un punto sobre un máximo de diez en las calificaciones finales.

No obstante lo anterior, y una vez conocida la lista de aprobados los familiares aludidos serán llamados con preferencia a aquellos otros del exterior que hubiesen obtenido igualdad de condiciones y puntuación.

Los tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud para el ingreso en cualquier grupo laboral estarán permanentemente designados. De cada tribunal formarán parte dos representantes del personal en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

Artículo 41.-

No obstante lo establecido en el párrafo primero del artículo 36, podrán realizarse el ingreso en la Compañía por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla de la Compañía, personal idóneo para ocupar dichos puestos.

Para que pueda llevarse a cabo esta modalidad de contratación, será requisito indispensable que el puesto o puestos a cubrir con la especificación de la categoría que se requiera para ostentarlo, haya sido ofrecido previamente por concurso a todo el personal de plantilla de la Compañía que tuviese al menos un año de antigüedad en la misma. Para la resolución de tal concurso, en caso de igualdad entre varios aspirantes, se establecen las siguientes preferencias:

1º. Personal que ya ostentase la categoría requerida.

2º. Personal que estuviera clasificado en la categoría inmediatamente anterior.

3º. Restante personal de otras categorías.

Sólo en el caso de que el concurso o concursos para cubrir estas plazas quedase desierto, podrá la compañía recurrir a la contratación del personal del exterior que, una vez superadas las pruebas de aptitud y requisitos exigidos, obtendrá la categoría correspondiente.

Artículo 42.-

El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido, con carácter ineludible, 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 por 100 del Sueldo Base y Premio de Antigüedad respectivo, sin perjuicio, todo ello, del derecho a devengar las percepciones que, con cargo a la Seguridad Social, pudieran corresponderle en el caso de ser cabeza de familia.

Artículo 43.-

Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba por el período que marca la Reglamentación Nacional de IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A. para cada grupo laboral.

Durante tal período de prueba, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal que supere el período de prueba pasará a formar parte de la plantila de la Compañía, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de dicho período.

Cuando el ingreso fuese un trasvase de un trabajador proveniente de otro grupo laboral, la fecha de antigüedad en la categoría será la de iniciación del período de prueba.

Artículo 44.-

Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hacen referencia los artículos 36 y 40, los españoles que habiendo sido contratados en países extranjeros lleven prestando sus servicios en la Compañía diez años como mínimo, y sean propuestos excepcionalmente por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO V

PROMOCION Y PROGRESION

Artículo 45:

Los procedimientos de determinación de plantillas y vacantes, plazos, condiciones y requisitos de promoción y progresión que se contienen en los artículos que componen el presente capítulo, quedarán sustituidos y sin efecto alguno, a la entrada en vigor, y con la eficacia retroactiva que en cada caso se determine, de los respectivos nuevos ordenamientos laborales de cada uno de los grupos profesionales, en cuyo caso será de aplicación lo expresa y concretamente pactado para cada uno de ellos.

Artículo 46.-

Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de cada grupo laboral se determinarán de forma provisional en base a las correspondientes plantillas, que serán publicadas por cada Unidad Orgánica antes del 31 de diciembre del ejercicio económico correspondiente. La Dirección de Personal y Relaciones Laborales totalizará las vacantes por categorías y grupos laborales, haciendo público el resumen general de vacantes estimadas antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 47.-

No obstante lo expuesto en el artículo anterior, las vacantes referidas en el expresado precepto serán objeto de regularización, en cualquier momento, de conformidad con las siguientes especificaciones:

ESPECIALISTAS (Aeronáuticos y Diversos, conjuntamente, del apartado f) artículo 29.

- Las categorías de Jefes de Equipo y Jefes de Sección no serán en ningún momento inferiores al 22 por 100 de la plantilla total, incluidos Maestros y Técnicos Aeronáuticos.

- Los Oficiales de 1a. no serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total.

- Estos cómputos porcentuales se entienden referidos al conjunto de Especialistas, Aeronáuticos y Diversos, y Maestros o Técnicos Aeronáuticos, sin que coarten la libertad de la Dirección para señalar las vacantes en aquellos puntos en que las necesidades del trabajo así lo requieran.

b) TRANSCRIPCION PROCESO DE DATOS

- Por cada 10 Transcriptores de cualquier categoría existirá una plaza de Monitor.

c) GRUPO DE OPERARIOS DE TRAFICO, TALLERES Y FUNCIONES DIVERSAS

- Por cada cinco Mozos, Mozos de Entrada y Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a. ó 1a., conjuntamente, existirá como mínimo una plaza de Supervisor o Supervisor Jefe, siendo potestad de la Compañía designar las vacantes que correspondan a una u otra de estas dos últimas categorías.

d) VIGILANCIA

- Por cada nueve Guardas o Guardas de Entrada, como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Turno.

e) CONSERJERIA

- Por cada seis Ordenanzas u Ordenanzas de Entrada, como mínimo existirá una plaza de Conserje.

f) ALMACENES

- Por cada siete Almaceneros (Oficiales "A" o "B"), como mínimo existirá una plaza de Jefe de Almacén.

g) LIMPIEZA

- Existirá una vacante de Encargado de Limpieza y Preparación por cada nueve Limpiadores-Preparadores.

Estos cómputos se entienden referidos a la plantilla total afecta al Convenio.

Artículo 48.-

Se exceptúa de la norma establecida en el artículo 46 el personal del Cuerpo General Administrativo, en el cual las vacantes se determinarán en forma porcentual, a tenor de lo siguiente:

Jefes de 1a.:	No serán inferiores al 9 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.
Jefes de 2a.:	No serán inferiores al 13 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.
Oficiales de 1a.:	No serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.
Oficiales de 2a.:	
Oficiales de 3a.:	El resto.
Aspirantes:	

Artículo 49.-

La promoción de cada categoría a la siguiente, dentro de cada grupo laboral, se hará como sigue:

Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos	
—	A) -- De limpiador-Preparador de Entrada a Limpiador-Preparador (dos años).
4 puntos	- De Limpiador-Preparador a Encargado de Limpieza-Preparador (examen).
---	B) - Ordenanza de Entrada a Ordenanza (dos años).
---	- Ordenanza a Conserje (libre designación)
---	C) - Mozo de Entrada a Mozo (dos años).
	- Mozo a Operario de Tráfico Talleres y Funciones Diversas de 2a. (antigüedad supeditado a idoneidad).
---	- Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a. a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1a. (cinco años).
4 puntos	- Mozo y Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2a. y 1a. a Supervisor de Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas (examen)
---	- Supervisor de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas a Supervisor Jefe (libre designación).
---	D) - Oficial de 3a. Administrativo a Oficial de 2a. Administrativo (dos años).
4 puntos	- Oficial de 2a. Administrativo a Oficial de 1a. Administrativo (antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).
5 puntos	- Oficial 1a. Administrativo a Jefe de 2a. Administrativo (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	- Jefe de 2a. Administrativo a Jefe de 1a. Administrativo (antiguedad 25 por 100 de las plazas- sin informe desfavorable- ; examen 75 por 100 de las plazas).
7 puntos	- Jefe de 1a. Administrativo a Jefe Superior de Administración de 4a. (examen 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas
---	E) - Oficial 3a. Especialista a Oficial 2a. Especialista (dos años).
4 puntos	- Oficial 2a. Especialista a Oficial 1a. Especialista (antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).
5 puntos	- Oficial 1a. Especialista a Jefe de Equipo (25 por 100 de las plazas por riguroso orden de calificación de méritos, según ponderación anual de las fichas de evaluación que periodicamente se realicen por el Mando. Para optar el ascenso por esteturno, se precisará una antiguedad mínima de cuatro años como Oficial de 1a.; 75 por 100 de las plazas por examen).
6 puntos	- Jefe de Equipo a Jefe de Sección (antigüedad 25 por 100 de las plazas- sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).
7 puntos	- Jefe de Sección a Maestro o Técnico Aeronáutico de 3a. (examen 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas).
---	F) - Oficial "B" Almacenero a Oficial "A" Almacenero (dos años).
4 puntos	- Oficial "A" Almacenero a Jefe de Almacen (examen)
---	- Jefe de Almacén a Jefe de Almacenes (libre designación).
4 puntos	G) - Técnico de OPC 3a. a Técnico OPC 2a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas- sin informe desfavorable-; examen 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	- Técnico OPC 2a. a Técnico OPC 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas-sin informe desfavorable--; examen 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	- Técnico OPC 1a. a Técnico Jefe OPC 2a. (examen).
7 puntos	- Técnico Jefe OPC 2a. a Técnico Jefe OPC 1a. (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).
---	H) - Guarda Vigilante de Entrada a Guarda Vigilante (dos años).
4 puntos	- Guarda Vigilante a Jefe Turno Vigilancia (examen).
---	- Jefe Turno Vigilancia a Jefe Vigilancia (libre designación).
4 puntos	I) - Delineante-Dibujante de 3a. a Delineante-Dibujante de 2a. (antiguedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable-; examen 75 por 100 de la plazas).
5 puntos	- Delineante-Dibujante de 2a. a Delineante-Dibujante de 1a. (antiguedad 25 por 100 de las plazas-- sin informe desfavorable-; examen 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	- Delineante-Dibujante de 1a. a Delineante-Dibujante Proyectista (examen).

6 puntos - Delineante-Dibujante Proyectista a Delineante-Dibujante Proyectista Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

--- J) - Operador Telegrafía/Radio Entrada a Operador Telegrafía Radio 2a. (dos años).

4 puntos - Operador Telegrafía/Radio 2a. a Operador Telegrafía/Radio 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas-sin informe desfavorable-; examen 75 por 100 de las plazas).

5 puntos - Operador Telegrafía/Radio 1a. a Operador Jefe Comunicaciones (examen).

6 puntos - Operador Jefe Comunicaciones a Técnico Comunicaciones (examen).

6 puntos - Técnico Comunicaciones a Técnico Jefe Comunicaciones (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).

4 puntos K) - Especialista Proceso de Datos 2a. a Especialista-Proceso de Datos 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas-sin informe desfavorable- examen 75 por 100 de las plazas).

5 puntos - Especialista Proceso de Datos de 1a. a Técnico Proceso de Datos 2a. (antiguedad 25 por 100 de las plazas--sin informe desfavorable- examen 75 por 100 de las plazas).

6 puntos - Técnico Proceso de Datos de 2a. a Técnico Proceso de Datos de 1a. (examen).

6 puntos - Técnico Proceso de Datos de 1a. a Técnico Supervisor Proceso de Datos (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

--- L) - Operador Fonía Entrada a Operador Fonía 2a. (dos años).

4 puntos - Operador Fonia 2a. a Operador Fonía 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas- sin informe desfavorable-; examen 75 por 100 de las plazas).

5 puntos - Operador Fonía 1a. a Operador Fonía Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

4 puntos M) - Operador Proceso de Datos 2a. a Operador Proceso de Datos 1a. (antiguedad 25 por 100 de las plazas -sin informe favorable- examen 75 por 100 de las plazas).

5 puntos - Operador Proceso de Datos 1a. a Supervisor Operadores Proceso de Datos (antigüedad 25 por 100 de las plazas-sin informe desfavorable-; examen 75 por 100 de las plazas).

6 puntos - Supervisor Operadores Proceso de Datos a Operador Jefe Proceso de Datos (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

--- N) - Transcriptor de Datos de 3a. a Transcriptor de Datos de 2a. (2 años)

4 puntos - Transcriptor de Datos de 2a. a Transcriptor de Datos de 1a. (examen).

5 puntos - Transcriptor de Datos de 1a. a Monitor Transcriptor de Datos (examen).

7 puntos - Monitor Transcriptor de Datos a Jefe de Turno de Transcripción de Datos (examen).

4 puntos O) - Técnico OPS 3a. a Técnico OPS 2a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas-sin informe desfavorable-, examen 75 por 100 de las plazas).

5 puntos - Técnico OPS 2a. a Técnico OPs 1a. (antigüedad 25 por 100 de las plazas-sin informe desfavorable-, examen 75 por 100 de las plazas).

6 puntos - Técnico OPS 1a. a Técnico Encargado OPS (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

--- P) - Operador de Entrada Medios Audiovisuales a Operador Medios Audiovisuales(dos años).

4 puntos - Operador Medios Audiovisuales a Operador Jefe Medios Audiovisuales (examen).

5 puntos - Ayudante realización medios Audiovisuales a Realizador Medios Audiovisuales (examen).

6 puntos - Realizador Medios Audiovisuales a REalizador Jefe Medios Audiovisuales (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

Artículo 50.-

La promoción de una categoría laboral a la siguiente por examen, conforme queda especificado en el artículo anterior, se realizará a tenor de las siguientes normas:

1.-- Para poder tomar parte en las correspondientes pruebas de aptitud, será necesario tener una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediata anterior a la vacante a la que se opte.

2.-- Igualmente, será requisito imprescindible, según la categoría a la que se aspire, obtener la calificación laboral mínima que se especifica en el artículo anterior, y no haber sido calificado con cero puntos en calidad de trabajo o disciplina. La calificación laboral no tendrá otro objeto que el de poder participar o ser excluido de los exámenes, sin incidencia alguna en la calificación final, salvo en los casos en que el ascenso se produzca en base exclusivamente a los resultados de las calificaciones de mérito (25 por 100 de las vacantes en la promoción a Jefe de Equipo del Grupo de Especiallstas).

El personal eliminado por aplicación de este criterio recibirá información privada con las razones que motivan tal calificación, pudiendo interponer recurso ante el Tribunal de Examenes en los cinco días siguientes a la notificación.

3.-- Las pruebas de aptitud consistirán en exámenes teóricos y/o pruebas prácticas, preferentemente y siempre que sea posible, tipo "tests" iguales o similares para todos los aspirantes a una misma categoría laboral y especialidad.

La nota final obtenida para cada uno de los aspirantes declarados aptos será incrementada en un 2 por 100 sobre su propia cuantía por cada año completo en exceso sobre uno de permanencia en la categoría inmediata anterior, procediéndose a cubrir las vacantes por riguroso orden de puntuación. La lista definitiva del personal declarado apto tendrá validez máxima de hasta dos años. Si en alguna o algunas de las categorías se agotase el número de trabajadores declarados aptos y no obstante existiesen vacantes pendientes de cubrir, se celebrarán nuevas pruebas para dicha o dichas categorías, cuyos resultados sólo tendrán validez hasta final de la convocatoria general.

4.-- Para cada grupo laboral y convocatoria se constituirá la correspondiente Comisión de Bases y Tribunal que están formados, respectivamente, por tres personas designadas por la Dirección y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores.

5.-- Para todas las valoraciones y conceptuaciones laborales a que hacen referencia los artículos anteriores, se utilizarán los manuales de calificación de méritos preparados al efecto por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales.

Artículo 51.-

Para aquellos casos citados en el artículo 49 en que se menciona la promoción por libre designación, será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

Artículo 52.-

En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o libre designación, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1.-- Casos de examen 50 por 100; libre designación 50 por 100. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno libre designación, y así sucesivamente.

2.-- Casos de examen 2/3 plazas; libre designación 1/3 de las plazas. Las dos primeras vacantes se asignarán al turno de examen, la tercera, al turno de libre designación y así sucesivamente, en ciclos de tres vacantes.

Artículo 53.-

En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o antiguedad la cobertura de vacante se realizará de la siguiente forma:

1.-- Casos de examen 50 por 100 de las plazas; antiguedad 50 por 100 de las plazas. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno de antiguedad y así sucesivamente.

2.-- Casos de examen 75 por 100 de las plazas; antiguedad 25 por 100 de las plazas. Las tres primeras vacantes se asignarán al turno de examen; la cuarta, al turno de antiguedad y así sucesivamente en ciclos de cuatro vacantes.

Artículo 54.-

La Dirección de la Compañía enviará notificación inmediata a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

Artículo 55.-

El personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Técnico de Grado Medio de las listas "R" y "L", Jefe Superior de Administración, Técnico Aeronáutico y Maestro Jefe será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 1a., a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo, y siempre que no medie informe desfavorable.

Esta promoción tiene el carácter de mínima y podrá ser anticipada libremente por la Compañía en cualquier momento.

CAPITULO VI

JORNADA

Artículo 56.-

La jornada de trabajo en la Compañía será de 40 horas semanales en cómputo anual, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Artículo 57.-

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todas las jornadas continuadas y turnos de trabajo, los 15 minutos de refrigerio -que en ningún caso podrán ser rebasados a excepción de lo que se dispone para los turnos de 20,30 a 03,30- serán computados dentro de la jornada laboral. No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada ni a la de duración inferior a 7 horas.

Durante el tiempo de refrigerio y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

Artículo 58.-

El personal que deba ser transportado por la Compañía, lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permitan la llegada al "centro de trabajo" 8 minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo 12 minutos después del término de aquélla.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se observará lo establecido en la Orden de 10 de Febrero de 1958 y Orden de 4 de Junio del mismo año, sobre Plus de Distancia.

A efectos del límite del casco urbano se estará a lo dispuesto en cada momento por la Autoridad competente.

Artículo 59.-

Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 89,25 por ciento del salario hora/base establecido en en artículo 90, en función de las horas trabajadas en este período.

Para el cumplimiento de lo expresado en los párrafos anteriores, se seguirán los siguientes criterios:

a) La libranza de los días festivos trabajados se señalarán en la misma semana o en la siguiente.

b) Si tal libranza no se ha producido en los 15 primeros días siguientes al festivo trabajado, se determinará mediante acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados el disfrute de tales días festivos.

c) Si no hubiese habido acuerdo en la primera semana del segundo mes siguiente al festivo trabajado, deberá señalarse el día de libranza, procurando compaginar las necesidades del servicio y los deseos del trabajador o trabajadores de que se trate, en un plazo máximo de 12 meses a partir del festivo trabajado.

En todo caso, si la designación de la libranza de los días festivos no se llevara a cabo en la forma regulada en los párrafos anteriores, el trabajador librará a su elección en el plazo de tres meses posteriores al día festivo trabajado.

Artículo 60.-

Con independencia de los días festivos con carácter nacional/local (14 en total), se consideran días festivos para los años 1984 y 1985 los siguientes:

- Jueves Santo y Sábado Santo.

- Los días 10, 24 y 31 de Diciembre.

- Si por disposición oficial, el día de Jueves Santo recuperara su carácter festivo a nivel nacional, pasando a ser laborable el Lunes de Pascua, se considerará como día festivo adicional el que se establezca como tal con carácter local.

En caso de coincidencia con domingo o festivo local (dentro de los 14 que establece el Estatuto de los Trabajadores) de los días 24 y 31 de Diciembre, serán considerados como festivos los días 23 y 30 del mismo mes.

Los días festivos anteriores se incrementarán en dos más, que serán fijados antes de iniciarse el último trimestre del año anterior.

En aquellas actividades que, influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

El Jueves Santo (o en su caso el día pactado en sustitución), los días 24 y 31 de Diciembre (o en su caso los días 23 y 30 del mismo mes) que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 62, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

Artículo 61.-

De acuerdo con los principios expuestos en los artículos anteriores se desarrollan a continuación las distintas modalidades de jornada en la Compañía.

JORNADA NORMAL

Artículo 62.-

La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias.

La jornada semanal de trabajo será de 40 horas en cómputo anual. Para lograr éste cómputo se librarán 15 días laborables (sábados u otros días) respetándose los acuerdos establecidos actualmente sobre esta materia, pero en ningún caso serán computables como horas extraordinarias ni compensados en metálico, ya que estas libranzas serán en todo caso, obligatorias y programadas.

Estos días de libranza no coincidirán en nigún caso con los días de vacaciones reglamentarias ni con días festivos.

En aquellos centros de trabajo donde en la actualidad no tengan acuerdos establecidos, se garantizará como mínimo la libranza de un día al mes, salvo pacto en contrario.

Se consolidan las jornadas de ocho horas en aquellos centros donde existieran al 31.12.79, con libranza de dos días a la semana en las condiciones existentes en esa fecha.

Previo el preceptivo acuerdo entre la Dirección y la correspondiente representación de los trabajadores existirá la posibilidad de implantar la jornada de 8 horas en aquellos centros de trabajo que, no teniéndola en la actualidad, pudieran solicitarla.

Mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores, existirá la posibilidad de redistribución de la jornada laboral que permita el incremento de sabados libres en los Servicios Centrales y Unidades afines en el tipo de trabajo desarrollado (no sujeto a turnos).

Igualmente y mediante negociación y acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, existirá la posibilidad de implantar el horario flexible y la flexibilidad de horario en los diferentes Centros y Colectivos no sujetos a turnos, con regulación específica según los casos y situaciones concretas.

El personal de nuevo ingreso y el que cambie de centro de trabajo, tendrá la modalidad de jornada diaria del Departamento o Unidad a la que se incorpore.

Con independencia de lo establecido en este Capítulo en materia de Jornada y Turnos, al personal del aeropuerto de Ibiza afectado por la Sentencia de la Magistratura de Trabajo n°2 de Palma de Mallorca de fecha 2 de Julio de 1979, se le aplicará la misma en sus propios términos, en tanto permanezca en la misma situación y se den las circunstancias que la originaron.

JORNADA FRACCIONADA

Artículo 63.-

La Compañía podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio exclusivamente en aquellos puestos de trabajo referentes a Ventas de Billetes y Reservas, ambos de las dependencias de Ciudad. En ningún otro servicio se podrá implantar jornada fraccionada con carácter obligatorio.

Siempre que medie acuerdo entre los Trabajadores, sus Representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otras personas que, no estando destinadas en Billetes y Reservas, la acepten con carácter voluntario. La jornada fraccionada con carácter voluntario no podrá aplicarse a trabajadores con destino en Aeropuertos sujetos a turnos.

Artículo 64.-

El número de puestos con jornada fraccionada con carácter obligatorio en todo el territorio español, no superará en ningún caso el 3,5% de la plantilla fija del personal de Tierra de la Compañía al 31-10-79, que ascendía a 17.596 personas.

Cualquier incremento en el número de estos puestos hasta alcanzar el tope señalado en el párrafo anterior, será para atender:

- Apertura de nuevas oficinas.

- Incremento de equipos de mecanización.

- Incremento vegetativo en la carga de trabajo.

Artículo 65.-

El horario de estos puestos de trabajo se adaptará al Comercial de cada lugar y podrá tener las siguientes modalidades:

a) Siete horas diarias de trabajo con los días de libranza necesarios para alcanzar 40 horas semanales en cómputo anual. El sistema de libranza de los 15 días a que se ha hecho referencia anteriormente, será el establecido para el Departamento correspondiente.

b) Cinco días a la semana de 7 horas y un día de 5 horas (sábados), sin libranzas adicionales.

El establecimiento de una u otra modalidad será adoptado previo acuerdo entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

Se podrán negociar jornadas fraccionadas comprendidas entre 7 y 8 horas diarias, estableciendo en la negociación las libranzas compensatorias en sábados o lunes, para obtener el cómputo semanal de 40 horas.

Artículo 66.-

La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a dos horas ni superior a cuatro. Cualquier variación en la duración de esta interrupción, tendrá que ser negociada con la correspondiente Representación de los Trabajadores y tendrá una duración mínima de una hora y una duración máxima de cuatro.

El bloque mayor de la jornada fraccionada no podrá ser superior a 5 horas ni inferior a 4.

La interrupción deberá siempre coincidir con las horas normales de comida de cada lugar.

Artículo 67.-

En aquellos centros de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, se mantendrá permanentemente abierta una lista de personal voluntario para realizar este tipo de jornada, al objeto de que cualquier

trabajador que se haya comprometido o se le hubiese fijado una jornada fraccionada y quisiera salir de la misma, pueda ser sustituído por otro trabajador de la lista de voluntarios en cualquier momento, con carácter inmediato, siempre que exista personal voluntario en la mencionada lista y pertenezcan ambos al mismo grupo laboral.

Artículo 68.-

La cobertura de puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria se efectuará, siempre que sea posible, con personal voluntario. Cuando el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1°) Personal que esté desempeñando este tipo de jornada.

2°) Personal destinado en Ventas de Billetes y Reservas (ambos de Ciudad).

3°) Personal con conocimiento de Venta de Billetes y Reservas.

4°) Personal con idiomas reconocidos en la Compañía.

5°) Resto del personal.

En el supuesto de no cubrirse voluntariamente los puestos necesarios, la Dirección determinará las personas que habrán de ocuparlos con carácter obligatorio, de entre los trabajadores destinados en Ventas de Billetes y Reservas (ambos de ciudad) del centro de trabajo de que se trate, para lo cual se seguirá el criterio del más moderno al más antiguo, primero de entre aquellos que no hubieran efectuado jornada fraccionada en el año inmediatamente anterior y, segundo de igual forma, de entre los que sí la hubieran efectuado.

Artículo 69.-

Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria, podrán solicitar antes del 30 de Septiembre de cada año el cambio de puesto, que se llevará a efecto, en su caso, el 1 de Noviembre siguiente.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes dentro de las mismas Unidades o Delegaciones, los trabajadores con jornada fraccionada obligatoria, siempre que reunan los requisitos del puesto de trabajo en que se produzca la vacante.

Artículo 70.-

Los Comités de Centro o Delegados de Personal tendrán acceso permanente a la lista de personal voluntario para cubrir puestos de jornada fraccionada obligatoria de cada Centro.

Igualmente, la Dirección se compromete a facilitar al Comité de Empresa por temporada, la relación completa de los puestos de jornada fraccionada obligatoria de la Compañía y su ubicación por Centros.

JORNADA SUJETA A TURNOS

Artículo 71.-

En las Unidades y Servicios donde la jornada de trabajo se realice mediante turnos, las rotaciones serán semanales y obligatorias para todo el personal que se encuentre en las mismas condiciones de trabajo. El máximo de rotaciones será de cuatro al mes.

Los trabajadores que estén rotando mañana y tarde diariamente, podrán permanecer en la situación actual de rotación, sin serles de aplicación plus de turnicidad ni plus de disponibilidad alguno.

Artículo 72.-

Se establecen los turnos básicos que para los Aeropuertos, Rampa de Barajas y Zonas Industriales figuran en el Anexo n° IV (en estos turnos se distinguen las jornadas actuales de 8 ó de 7 horas). Estos turnos básicos tendrán vigencia desde la fecha de su iniciación hasta 31-10-84. Antes del 1-11-84 la Comisión Paritaria de Turnos establecerá el Anexo de turnos básicos definitivo para el resto de la vigencia del Convenio. Además de estos turnos básicos, la Dirección podrá fijar por temporada un turno adicional, que puede ser distinto para cada Unidad, Departamento o Servicio, entendiendo por tales: Abastecimiento de Aviones, Pasajeros, CIC, Mercancías, Operaciones Tierra, Operaciones Vuelo, Rampa de Barajas, Destácamentos de Material y Servicio de Conductores en Aeropuertos, así como Unidades con organización diferenciada en las Zonas Industriales (Hangares, Motores, IERA, etc.). Este turno podrá ser distinto por cada Unidad y dentro de cada Unidad puede ser aplicable sólamente a determinados colectivos homogéneos o que estén programadas sus rotaciones dentro del mismo cuadrante. A los trabajadores a los que les sea o les pueda ser aplicable el turno adicional se les considerará en situación de disponibilidad en la temporada en que se aplique el turno adicional y en esta situación se incluye la posibilidad de realización de hasta dos cambios de turno por necesidades del servicio, a cada trabajador y mes. La Dirección, cada temporada, podrá incrementar, disminuir o anular las Unidades con turno adicional y correspondientes situaciones de disponibilidad.

Artículo 73.-

Con independencia de lo anterior, se podrá establecer en aquellos Aeropuertos en que sea necesario y para cubrir los servicios denominados de "madrugue", un turno cuya iniciación deberá necesariamente fijarse entre las 06,00 y las 06,55 horas. Este turno de "madrugue" se establecerá en función de las cargas de trabajo y su finalidad será atender directamente el tráfico de los Aeropuertos cuyo servicios se inician en el período de tiempo indicado. El turno de "madrugue" será cubierto de forma equitativa y rotativa por trabajadores en situación de disponibilidad, percibiendo con independencia del plus correspondiente a esta situación la cantidad de 500 pesetas por día trabajado en ese turno como compensación por transporte en los supuestos en que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente, percibirán la cantidad de 422 pesetas por día trabajado en este turno como compensación económica adicional en concepto de dieta de "madrugue".

En aquellas Unidades no sujetas a disponibilidad donde se requiera para la atención del servicio un turno de "madrugue", se determinará por la Comisión Paritaria de Turnos los criterios y condiciones para que dicho turno pueda ser establecido.

En ningún caso la decisión adoptada por la Comisión será la de incluir a todo o parte del colectivo homogéneo en condiciones de disponibilidad.

El turno de "madrugue" en aquellos puntos donde se implante, dará preferencia a los trabajadores que lo soliciten voluntariamente, por una sóla vez y por temporada, entre los que tengan asignado el turno de mañana. Si no hubiere suficientes voluntarios, se realizará entre los restantes una distribución rotativa y equitativa.

Esta voluntariedad no supondrá, en ningún caso, la asignación permanente al turno fijo de "madrugue" de ningún trabajador, que deberá rotar en el resto de los turnos.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo el pase de un trabajador de una Unidad, Departamento o Servicio que produzca situación de disponibilidad a otra Unidad, Departamento o Servicio en que no se dé esta situación; no obstante, si el cambio se produce durante la temporada se percibirá durante los meses que resten de la misma la diferencia entre el plus de disponibilidad y la nueva programación.

Artículo 74.-

A petición de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores del centro correspondiente, se podrán negociar entre ambas Representaciones el adelantamiento o retraso en una hora el bloque de turnos básicos. De producirse variación en un turno, se modificarán en la misma medida los turnos básicos restantes del centro de trabajo correspondiente. No será aplicable lo dispuesto en este párrafo a las Zonas Industriales, Rampa de Barajas y Aeropuerto de Barajas.

Artículo 75.-

La Dirección podrá realizar hasta dos cambios de turno por trabajador y mes, de forma equitativa.

En las Unidades no sometidas a disponibilidad, los cambios de turno que se deban o estén en función de cargas programadas de trabajo previstas en cuadrantes, se fijarán en éstos y se mantendrán si tales cargas de trabajo no sufriesen modificación.

Los cambios de turno debidos a incidencias no previsibles, requerirán un preaviso de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales.

Se entiende por cambio, la variación de turno que se pueda imponer a un trabajador en relación con la programación efectuada para el mismo al comienzo de cada temporada. Se considerará un sólo cambio cuando se altere el turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana de programación. Si existieran alteraciones en varios días no consecutivos o si en éstos hubiera turnos diferentes, se considerará un cambio por cada alteración. En cualquier caso la vuelta al turno original que tenga programado en la semana en que se realice el mismo no tendrá consideración de nuevo cambio.

Artículo 76.-

Se podrá implantar la figura del "correturnos" en colectivos homogéneo de hasta 8 trabajadores y siempre con la aprobación previa de la Comisión Paritaria de Turnos.

La programación del "correturnos" se hará de forma rotativa y a los trabajadores afectados se les considerará en situación de turno normal, si bien estarán obligados a realizar los cambios que el servicio exija. Estos cambios no serán nunca superiores a 10 días al mes y sólo podrán afectar a dos semanas alternas como máximo en cada mes.

El colectivo en que se implante la figura del "correturnos", percibirá como compensación la cantidad correspondiente a la situación de disponibilidad máxima durante todos los meses de la temporada correspondiente.

En los colectivos en que se implante el "correturnos", no serán de aplicación los cambios de turno de que se habla en el artículo anterior.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la desaparición de la figura del "correturnos" en los colectivos anteriormente indicados.

Artículo 77.-

Las programaciones de los turnos se realizarán por temporadas y se publicarán -para conocimiento de todos los trabajadores afectados- con un mes de antelación al comienzo de las mismas, excepción hecha de los casos justificados en que por falta de todos los datos necesarios pueda producirse algún retraso, garantizándose, en todo caso, la publicación de estas programaciones con una antelación mínima de 15 días sobre el comienzo de cada temporada.

No obstante, los cuadrantes en la temporada de invierno se realizarán en dos etapas: la primera comprenderá hasta el mes de Diciembre; la segunda los meses de Enero, Febrero y Marzo, y se efectuará una vez conocida la programación de vacaciones del año.

La Empresa, en función de las puntas de tráfico y las cargas de trabajo, dimensionará por temporada la dotación de personas de cada turno.

Artículo 78.-

Un Representante del Comité de Centro respectivo o un Delegado de Personal, participará en lo relativo a la elaboración definitiva de los cuadrantes y rotaciones en los turnos y su posterior cumplimiento, al objeto de que haya una distribución equitativa de los mismos. Cualquier variación de los cuadrantes elaborados requerirá un informe al Comité con la justificación del cambio.

Artículo 79.-

El descanso semanal será obligatorio.

En los turnos de 7 horas se librarán, como mínimo, un domingo por cada cuatro trabajados. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 80.-

En los turnos de trabajo de 7 u 6 horas que empiecen entre las 09,00 y las 13,30 horas y los iniciados entre las 18,00 y las 20,30 horas inclusive, (excepción hecha del turno de 20,30 a 03,30) se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, 45 minutos para efectuar la comida o cena.

Los trabajadores que realicen el turno de 20,30 a 03,30, tendrán derecho a media hora como tiempo de refrigerio que se utilizará en función de las necesidades del servicio. Este tiempo sustituye al tiempo de cena, pero se seguirá devengando la dieta de cena.

JORNADA ESPECIAL

Artículo 81.-

En aquellos Aeropuertos con hasta 8 movimientos diarios, en los que la discontinuidad en la prestación y carga de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, se implantará la jornada especial.

El cómputo de la jornada especial se hará por temporada de forma que no se sobrepasen 40 horas semanales.

Artículo 82.-

En los Aeropuertos en que se implante la jornada especial, ésta se programará por temporadas y con un mes de antelación al comienzo de las mismas.

Artículo 83.-

La jornada especial podrá realizarse bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a 5 horas en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25%, o bien mediante turnos discontínuos de no más de 9 horas y no menos de 5 horas diarias. En este caso la gratificación será un 20% del sueldo base, antiguedad y prima de productividad en 14 pagas.

Artículo 84.-

La Dirección tratará conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores el establecimiento del programa y las jornadas especiales antes del comienzo de cada temporada y previamente a su implantación. Cuando por razones imprevistas, una vez iniciada la temporada, sea preciso variar la jornada especial fijada, se someterán los cambios necesarios a los Representantes de los Trabajadores para su aprobación.

Artículo 85.-

En aquellos Aeropuertos en los que la discontinuidad en la prestación y cargas de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, y no sea posible igualmente aplicar los artículos anteriores para atender los servicios, se podrá implantar jornada especial, previa negociación con las representaciones locales de los trabajadores, acordandose con los mismos, las modalidades concretas de realización.

CAPITULO VII

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 86.-

El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la Ley, responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores. En los supuestos de fuerza mayor, avería en las instalaciones o necesidad perentoria, la aceptación será obligatoria y por el tiempo necesario para evitar los daños o perjuicios.

Artículo 87.-

Se constituye una Comisión compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores, cuya misión será la de vigilar y clarificar las horas extraordinarias realizadas. Esta Comisión se establece a nivel central y propondrá las acciones consecuentes. A nivel local, un Representante de la Dirección y un Representante de los Trabajadores coordinará las acciones de la Comisión Central.

Con el fin de que esta Comisión pueda alcanzar sus objetivos, tendrá facultades para solicitar y obtener toda la documentación relativa a horas extraordinarias que considere oportuna.

Analizará, por otra parte, casos concretos en materia de horas extraordinarias, por Unidades, por Departamentos y por Grupos o individualidades, aclarando las anomalías que se detecten, proponiendo las correcciones que se consideren oportunas y recibiendo información de los resultados de las medidas que se adopten.

Artículo 88.-

Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de 40 horas en cómputo anual, que serán retribuidas aplicando sobre el salario hora/base que se indica en el artículo siguiente el recargo único del 75 por 100.

No obstante, podrán realizarse acuerdos entre Trabajadores y Empresa para compensar las horas extraordinarias por días libres, aplicándose a esta compensación el mismo recargo que hubiera correspondido a la compensación económica. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador ineludiblemente por escrito y por períodos mensuales.

Artículo 89.-

Tendrán la consideración de horas estructurales, las horas extraordinarias que se realicen por los motivos siguientes:

- Atención de las incidencias producidas por retrasos de aviones debido a cierres de aeropuerto y aquellas que se produzcan por acumulaciones de tráfico producto de retrasos y no puedan ser absorbidas por el personal de servicio en el momento de surgir la necesidad, o del turno siguiente.
- En los casos que las incidencias o acumulaciones anteriormente citadas se produzcan como consecuencia de una huelga perderán la consideración de horas estructurales.
- Atención de mercancías perecederas.
- Atención de necesidades creadas por avería de instalaciones, caída de ordenadores, corte de corriente, etc.
- Fuerza mayor.

Artículo 90.-

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:

Nivel	Salario hora/base Pesetas	Incremento por cada trienio Pesetas
1	209,63	13,76
2	212,09	13,94
3	219,50	14,79
4	235,52	15,54
5	250,33	16,64
6	273,75	18,49
7	289,77	19,67
8	310,75	21,14
9	330,48	22,64
10	346,51	23,98
11	368,70	25,59
12	390,90	27,25
13	427,89	29,90
14	472,29	32,99
15	505,58	35,64
16	525,32	37,36
17	569,71	40,44
18	582,04	41,43
19	628,89	45,14
20	676,93	48,72
21	689,32	49,64
22	721,38	52,16
23	754,68	54,68
24	785,50	57,16

El salario hora/base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1813}$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (Idiomas, Taquigrafía o Estenotipia, Toxicidad o Peligrosidad).

CAPITULO VIII

TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.

Artículo 91.-

Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la base se someterá a los siguientes principios:

a) El jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.

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 ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

d) Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.

e) Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:

- Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la Base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada, se tendrá derecho además a las correspondientes dietas.

- Cuando el desplazamiento dure más de tres jornadas, se abonarán las horas realizadas como si se trataran de trabajos dentro de la Base, y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

Artículo 92.-

Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuída.

CAPITULO IX

RETRIBUCIONES.

Artículo 93.-

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia. Asímismo, se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Artículo 94.-

Los empleados incluídos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

a) Retribuciones fijas:

1. Sueldo Base.
2. Prima de Productividad.
3. Pagas Extraordinarias.

b) Otras percepciones económicas:

1. Complemento transitorio.
2. Premio de antigüedad.
3. Protección a la Familia.
4. Gratificación por comidas.
5. Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estinotipia e idiomas.
6. Indemnización por residencia.
7. Gratificación por fraccionamiento de jornada.
8. Gratificación por jornada especial.
9. Plus de Turnicidad.
10. Plus disponibilidad.
11. Gratificación por trabajos nocturnos.
12. Gratificación cierre Ejercicio
13. Primas de Vuelo.
14. Dietas.
15. Régimen Complementario para puestos de especial cualificación.
16. Plus de Peligrosidad y Toxicidad.
17. Plus de Sala Blanca.
18. Incentivos.
19. Plus de Distancia.
20. Plus de Festividad.

Artículo 95.-

El sueldo base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la Tabla económica anexa al presente Convenio.

Artículo 96.-

El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11-3-61 consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad, fijados en este Convenio.

Artículo 97.-

Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de Julio y Diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la Familia.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para la cual, sólo la fracción de más de 15 días se computará como unidad mensual completa.

Artículo 98.-

El personal fijo de plantilla continuará percibiendo el Complemento Transitorio, en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 99.-

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

Artículo 100.-

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 turnos de acuerdo con el siguiente calendario:

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

Comida: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las 13,00 horas o antes finalicen 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 respetará la dieta de comida en los turnos de 07,00 a 15,00 y 08,00 a 15,00 horas - solamente al personal desplazado en Aeropuertos a más de 10 Kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

La Compañía podrá establecer conciertos en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 422 pesetas por comida o cena y 58 pesetas en concepto de desayuno.

Artículo 101.-

a) Taquigrafía o estinotipia:

El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 2.324 pesetas por un idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma el 40 por 100 de dicha cantidad.

b) Idiomas:

El personal afectado por este Convenio que tenga, mediante - examen, reconocido por la Compañía o a quienes se le reconozca en el futuro, la posesión de idiomas, percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente cuantía:

	Pesetas
b) 1. Lenguas no latinas:	
- Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	1.661
- Personal que habitualmente traduce con exactitud y/0 habla con léxico usual	2.324
- Personal que escribe y habla con fluidez	2.821
b) 2. Idiomas latinos:	
- Con la misma base que para las lenguas no natinas, pero con el coeficiente de 0,75 para cualquier idioma.	

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a desempeñar, debiendo ser diferentes para cada caso.

La Compañía se reserva el derecho a comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

Artículo 102.-

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 15 pagas, la indemnización 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:

- Palma de Mallorca e Ibiza 15%
- Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas 25%
- Santa Cruz de la Palma y Arrecife 35%
- Fuerteventura, Melilla y Valverde (Hierro) 50%

Al personal que viniera percibiendo cantidades superiores a las que les corresponda por aplicación del presente artículo se les respetará a título personal y transitorio, mientras permanezcan destinados en el mismo lugar geográfico.

Artículo 103.-

En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, salvo lo dispuesto en el artículo 158, el trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 13.260,- ptas. mensuales, en 14 pagas.

Artículo 104.-

En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de turnicidad las siguientes cantidades, excluyendo a los trabajadores que estén en situación de disponibilidad que se regula en el artículo.

	Pesetas al mes
- Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes con una sola semana en uno de ellos.	2.126
- Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes	5.671
- Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes	7.088
- Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes	8.506

El plus de turnicidad se percibirá en función de las rotaciones programadas a cada trabajador en su cuadrante respectivo, abonándose las efectivamente realizadas cuando su número resultara superior a lo programado.

Cuando en una semana concurran días de dos meses distintos, se aplicará la totalidad de la misma a efectos del cómputo del número de rotaciones, al mes en que termine dicha semana.

Para tener derecho a la percepción del plus de turnicidad será obligatorio entrar en el sistema total de rotaciones semanales del Departamento o Unidad de que se trate. La gratificación por turnicidad será idéntica para todos los colectivos en igualdad de condiciones de rotación de turnos.

En el mes o período de mes que se disfruten vacaciones, se abonará como gratificación de turnicidad, alternativamente, la cantidad que resulte más favorable entre la asignada a los turnos efectivamente realizados durante la parte del mes en que se trabajó o el promedio que arroje para la Unidad donde se esté destinado en el momento de disfrute de vacaciones la rotación fijada en cuadrante y conocida a priori.

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

a) Se halla el número de turnos por empleado y mes.

b) Se suma el número de turnos por empleado para toda la temporada.

c) Se suma el número de turnos de todos los empleados para la temporada.

d) Esta suma se dividirá por el producto de meses y número de empleados.

El cociente resultante si no fuera exacto se redondeará por exceso si la fracción es igual o superior a 50 centésimas o por defecto si fuera inferior.

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda, según lo programado, en el primer mes que se produzca la baja y asimismo en el mes en que se produzca la reincorporación. No procederá el abono en los meses naturales comprendidos entre ambos.

En los días de libranza del artículo 62 se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda, según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

En las ausencias por permiso sin sueldo no se abonará gratificación por turnicidad.

En las ausencias por permiso retribuido se abonará la gratificación por turnicidad que correspondiera según lo programado.

Artículo 105.-

Los trabajadores que estén sujetos a cuatro turnos en jornada de 7 horas y se implante el turno adicional que dá lugar a la situación de disponibilidad, percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 11.000 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

Los trabajadores que estén sujetos a tres turnos en jornada de 7 u 8 horas y se implante el turno adicional, que dá lugar a la situación de disponibilidad, percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 9.500 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

En los Aeropuertos, Unidades, Departamentos o Servicios que utilicen solamente dos de los turnos básicos y se aplique un turno adicional no contenido en los básicos publicados, los trabajadores afectados por el mismo percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 8.500 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad que se establece en este artículo sustituye al plus de turnicidad del artículo 104 para trabajadores sujetos a turnos en situación de disponibilidad.

A los trabajadores en situación de disponibilidad les serán aplicables los principios de abono sobre este concepto en vacaciones, enfermedad, permiso retribuido o no, etc..., que se establecen en el artículo anterior para el plus de turnicidad.

El plus de disponibilidad incluye los dos cambios de turno por trabajador y mes.

Artículo 106.

Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por órden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio un cambio de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 500 pesetas por este cambio.

Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por órden de la Dirección y en función de las necesidades de servicio dos cambios de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 1.000 pesetas por estos dos cambios.

Cuando no se haya alcanzado el nivel de percepción correspondiente a la turnicidad máxima por un trabajador que no esté en situación de disponibilidad y se realice un cambio de turno, se percibirá el nivel de turnicidad inmediatamente superior.

Artículo 107.-

El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las 21,00 y las 06,00 percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40 % del salario hora/base establecido en el artículo 90 , incrementando en el 44,37 %, en función de las horas trabajadas en ese período. Este suplemento es totalmente independiente, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el período comprendido entre las 21,00 y las 06,00 el trabajador continuará la jornada fuera de él, se abonarán también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para aquellos trabajos que revistan el carácter de guardias de veinticuatro horas ininterrumpidas.

Artículo 108.-

Anualmente, se concederá una gratificación por cierre de ejercicio consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, o parte proporcional en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva después de celebrada la Junta General de Accionistas, en los meses de Abril o Mayo.

Artículo 109.-

Se mantiene el régimen de incentivos del Personal Técnico de Grado Superior conforme a la regulación contenida en el Anexo III.

Artículo 110.-

El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para la reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta del país que corresponda.

Artículo 111.-

1. Se establece un nivel de dieta para todo el personal.

2. La selección, contratación y pago de hoteles en los que se alojen los empleados de la Compañía, en desplazamientos por motivos de servicio, estará a cargo de la Compañía.

   La contratación de los hoteles incluído un desayuno de tipo "continental" o similar, siempre que el horario o servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la Compañía, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

   Los hoteles seleccionados serán de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero.

   No obstante todo lo anterior, en el caso de que no se pueda realizar la contratación de hoteles directamente por la Compañía, esta abonará al empleado el precio del hotel y desayuno previa presentación de factura.

3. El nivel de dieta nacional, a que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo, de acuerdo con el sistema establecido y el Reglamento General de Dietas aprobado en fecha 31-12-68, queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:

Comida	Cena	Gastos de Bolsillo	TOTAL
731	731	418	1.880

Artículo 112.-

Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 8º de la Orden de 23-12-59, se consideran vuelos con misión específica a bordo 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 de la Prima de Vuelo para esta clase de situaciones se fija en 1.533 pesetas la hora.

Estos vuelos se clasifican:

1. Vuelos con el 100 por 100 de la prima:

   a) Vuelos de prueba.

   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.

d) Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tren fuera, etc.)

e) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Para los vuelos de prueba se computará como mínimo una hora. En esta clase de vuelos, cuando se produzcan más de dos aterrizajes o despegues en el tiempo de una hora, se abonará un 50 por 100 de la primar horaria por cada despegue o aterrizaje que, además de estos dos, se realice.

2. Vuelos con el 50 por 100 de la prima:

a) Vuelos realizados para situar el avión, con misión específica a bordo.

b) Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se desplaza.

c) Vuelos realizados de retorno con avión preparado y comprobando, con misión específica a bordo.

Artículo 113.-

El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un plus consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada salario base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se den estas características, se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo de la Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si por mejoras de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las consideraciones de peligrosidad o toxicidad en el trabajo, una vez confirmadas la superación de estas causas por la autoridad laboral, dejará de percibirse el citado plus.

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección I.E.R.A. de la Dirección de Material, el personal que preste servicio en la misma percibirá una gratificación consistente en el 10 por ciento del salario de la respectiva categoría.

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciaran los especiales riesgos contemplados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 114.-

La indemnización por plus de distancia, regulada en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, se fija en la cuantía de 2,49,- ptas. kilómetro.

Artículo 115.-

Todo personal, incluído Técnicos de Grado Superior y Técnicos de Grado Medio, destinado en el Centro de Trabajo de La Muñoza, y el que en el futuro se incorpore a él, percibirá una indemnización por desplazamiento consistente en 20 minutos por cada día que asista al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario/hora base regulado en el artículo 90 del presente Convenio, incrementado en el 23,41 por ciento.

Artículo 116.-

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, el 30.09.84 respecto al del 31.12.83 sea superior al 6,5 por ciento, se efectuará una revisión de los conceptos incrementados en este acuerdo de hasta 0,5 por ciento, con carácter retroactivo desde 01.01.84.

En él caso de no llevarse a efecto la revisión anterior, o ella fuese parcial, si el Indice (I.P.C.) en 31.12.84, respecto al 31.12.83 fuese superior al 8 por ciento, se producirá la revisión de los conceptos incrementados en este acuerdo, hasta el tope máximo del 0,5 por ciento en su conjunto, incluida la posible revisión del párrafo anterior, con efectos retroactivos desde 01.01.84.

CAPITULO X

VACACIONES, PERMISOS O LICENCIAS

Artículo 117.-

Todo el personal afecto a este Convenio disfrutará de 30 días laborables de vacación anual.

A los solos efectos de vacaciones, no tendrán consideración de día laborable todas aquellas libranzas fijadas para alcanzar 40 horas semanales en cómputo anual.

Artículo 118.-

Se tendrá derecho a un día más de vacación despues de 15 años cumplidos de antiguedad en la Compañía. Por encima de estos 15 años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional.

Artículo 119.-

Por considerar ambas partes que las vacaciones en Iberia son mas beneficiósas en su conjunto que lo dispuesto sobre este concepto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan seguir aplicando la regulación que a continuación se articula, en lugar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para esta materia.

Artículo 120.-

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior y podrán ser fraccionadas entres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales.

Además de dichos períodos, el trabajador podrá reservarse -sin necesidad de programación previa- un número de hasta 4 días del total de vacaciones que le correspondan, para que pueda utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones de índole personal.

Artículo 121.-

Serán vacacionables los 12 meses del año.

Artículo 122.-

El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre Dirección y trabajadores de una determinada Unidad, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

Enero.....	0 puntos
Febrero	0 puntos
Marzo	2 puntos
Abril	4 puntos
Mayo	5 puntos
Junio	7 puntos
Julio	11 puntos
Agosto	12 puntos
Septiembre	)1a. quincena ..... 10 p.
	)2a. quincena ..... 9 p.
Octubre	6 puntos
Noviembre	0 puntos
Diciembre	)1a. quincena ..... 3 p.
	)2a. quincena ..... 8 p.

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los "puentes" del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

Artículo 123.-

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de 24 horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido 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.

La Compañía, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del empleado y su calificación.

Artículo 124.-

La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo de plantilla que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1ª Dos días laborables:

a) Enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro o funeral del cónyuge, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, incluso parentesco político.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Nacimiento de hijo.

El tiempo señalado podrá ampliarse hasta tres días naturales más cuando el alumbramiento se produjere en lugar distinto del que reside habitualmente el trabajador.

2ª Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3ª Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

4ª Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos, incluso parentesco político, ampliables a dos, si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

5ª Cinco días al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de pruebas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de B.U.P., o Formación Profesional y en

el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados, deberán solicitarlo en su Dirección o Delegación. A la solicitud que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del exámen.

Artículo 125.-

En todos los casos de concesión de licencia retribuída, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 126.-

a) El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de 15 días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que pueden disfrutarlas será de uno por cada cuarenta o fracción, dentro del respectivo grupo o especialidad, en los diferentes grupos laborales (Técnicos, Administrativos, Especialistas, Operadores y Servicios Auxiliares).

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio.

En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

b) Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, la que resolverá sobre la petición y su duración.

c) La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización total del disfrute del período anual de vacaciones, no pudiendo unirse la licencia a dicho período.

La petición de licencia, retribuida o no, se elevará a través del mando inmediato, al Director o Jefe de la Unidad correspondiente, quien en su caso, la concederá por escrito.

Artículo 127.-

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida de dos días laborables ampliables a cuatro, cuando sea fuera de la residencia habitual.

CAPITULO XI

ACCION SOCIAL

SECCION I. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 128.-

Se acuerda plantear el conjunto de la Acción Social de la Compañía bajo las secciones generales que se especifican, cada una de las cuales se regirá por el órgano de gobierno correspondiente y tendrá a su cargo las funciones que se consignan en los artículos siguientes.

SECCION II. FONDO SOLIDARIO INTERNO

Artículo 129.-

Se encuadran en este Capítulo acciones sociales, tales como:

- Ayudas a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos minusválidos y enfermos crónicos.
- Ayudas para tratamiento y rehabilitación de toxicómanos y alcohólicos.
- Campamentos, albergues y campañas navideñas.
- Préstamos sociales.
- Otras necesidades sociales.

Su régimen de financiación será el de reparto entre empresa y empleados, en la proporción del 50 por ciento por cada parte. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Acción Social en función de las necesidades del momento, permanecen en el 0,40 por ciento del sueldo base respectivo. A partir de 1.1.85, la cuota individual del trabajador pasará a ser del 0,45 por ciento del sueldo base, incrementándose en igual cuantía la aportación de la Empresa.

Asimismo, la Compañía aportará durante la vigencia del presente Convenio a dicho fondo, una cifra adicional anual de dieciocho millones quinientas treinta mil pesetas.

Artículo 130.-

Se mantiene la ayuda a la Asociación de Trabajadores de Iberia, padres de hijos minusválidos, utilizando recursos del Fondo Solidario Interno, en la cuantía que se acuerde a través de la Junta Central de Acción Social, que, en todo caso, no será inferior a la suma del incremento que las cuotas de trabajadores y Empresa experimenten el 1.1.85.

Artículo 131.-

Las previsiones, administración y distribución de este Fondo se llevarán a cabo por la Junta Central de Acción Social, constituida por siete representantes de la Dirección y siete designados por los representantes de los trabajadores.

SECCION III - FONDO SOCIAL DE PERSONAL DE TIERRA PARA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Artículo 132.-

Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el sistema de reparto existente en la actualidad, en la proporción del 50 por cien de cada parte, fijándose las cuotas individuales en el 3,30% sobre el sueldo base y antiguedad.

Artículo 133.-

Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los 64 años de edad, durante la vigencia del IX Convenio Colectivo, con sustitución con 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.

Ambas partes adquieren el compromiso de solicitar a la Institución de Previsión 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, serán objeto de estudio y negociación.

Hasta tanto se lleven a cabo las modificaciones antes indicadas, y como máximo durante la vigencia del IX 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 que el trabajador alcance los 10 años de cotización.

Artículo 134.-

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 pueden 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 de 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 a 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

Artículo 135.-

Se mantiene 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 por cien de los haberes que corresponda percibir por jubilación anticipada a los 60 años de edad.

Artículo 136.-

Con independencia de lo establecido en el artículo 129, la Compañía seguirá manteniendo a sus expensas el Régimen Complementario actualmente establecido de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice la totalidad de los ingresos normales.

SECCION IV - OTRAS ATENCIONES SOCIALES.

Artículo 137.-

Se mantienen las normas vigentes en materia de Concierto Colectivo de indemnizaciones por fallecimiento o invalidez permanente, actualizándose las primas a indemnizaciones a los capitales que más

se aproximen a 55 mensualidades de la tabla salarial vigente en cada momento, redondeando en centenares de miles de pesetas.

Artículo 138.-

Se concederán préstamos a través de la Junta Central de Acción Social para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 350.000 ptas., amortizables en cinco años y con un interés del 8%. El número de prestamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 5% de la plantilla fija al 31 de diciembre inmediato anterior. Los trabajadores que hagan uso del derecho a estos préstamos se entiende que renuncian a la obtención del préstamo de 75.000 ptas. a que está obligada la Empresa según O.M. de 1.2.1958, en materia de préstamos para vivienda.

Igualmente, para la adquisición de vivienda y gastos de escritura, la Compañía concederá avales por un importe de hasta 500.000 ptas. al 5% de la plantilla, con la garantía de la póliza del Concierto Colectivo de Vida para los casos de fallecimiento e invalidez permanente, y mediante la firma de una póliza de seguros sobre créditos para los casos de baja en la Empresa. Estos avales se gestionarán con Entidades de Crédito que faciliten las condiciones más beneficiosas en relación a los intereses correspondientes.

CAPITULO XII

BILLETES TARIFA GRATUITA Y CON DESCUENTO

Artículo 139.-

En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección General con fecha 24 de octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este Capítulo.

Artículo 140.-

1.- Todos los billetes tarifa gratuita, además de la tasa de aeropuerto (salida aeropuertos y obvención), estarán sujetos al pago de las siguientes tasas de emisión por segmento:

RED NACIONAL CLASES:	TURISTA	PREFERENTE	1ª.
excepto Península/Canarias y v.v.	150 ptas	165 ptas	180 ptas
Península/Canarias y v.v.	300 "	330 "	360 "
España/Europa y v.v.	600 "	660 "	720 "
España/Africa Norte y v.v.	600 "	660 "	720 "
Resto red	900 "	990 "	1.080 "

2.- Los billetes tarifa gratuita sin reserva de plaza podrán utilizarse todos los meses del año, para todas las líneas. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza (a excepción de aquellos en que se indique expresamente lo contrario, en este capítulo), no podrán ser reservados en los siguientes períodos:

25 de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.

20 de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.

7 días antes del Lunes de Pascua hasta dos días después.

3.- Las tasas de emisión contempladas en el punto 1, así como la supresión de todo tipo de reservas durante los períodos indicados en el punto 2, serán de aplicación a cualquier billete tarifa gratuita concedido a los trabajadores afectados por el presente Convenio, ya estén regulados sus derechos en este Capítulo o se trate de concesiones incluidas en contrato de trabajo, normas de la Dirección y acuerdos de otra naturaleza.

4.- Abonando el 50 por ciento del importe del billete, más los seguros e impuestos se podrá viajar en cualquier época del año, con reserva de plaza.

5.- Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores, se extenderán a familiares de primer grado que, además dependan económicamente del trabajador y habiten con él.

En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que se mantenga la dependencia económica del titular.

6.- No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios.

7.- Los trabajadores jubilados, las viudas y viudos y huérfanos menores de veintiún años de edad, solteros o cualquiera que fuera su edad si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo de IBERIA, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes tarifa gratuita o con abono del 50 por ciento de su importe.

8.- En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos, al trabajador soltero se le concederá un billete tarifa gratuita de ida y vuelta con reserva de plaza y sin época restrictiva al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes tarifa gratuita con reserva de plaza para él y su cónyuge, beneficios que corresponderán incluso en los casos en que el parentesco con el fallecido fuera político.

Artículo 141.-

Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, darán derecho al trabajador a realizar a su voluntad de uno a tres viajes por un total entre los tres de seis segmentos.

El origen del viaje y destino de los billetes, regulado en el presente Capítulo no será necesario que coincida con el punto de residencia habitual del trabajador o beneficiario.

Artículo 142.-

No obstante lo estipulado en el artículo anterior, en los casos en que se soliciten billetes tarifa gratuita para las líneas europeas o transatlánticas, los segmentos imprescindibles para enlazar con, la iniciación de esta línea no serán computados a efectos de limitación de los seis segmentos que como máximo comprende el cupo anual.

Artículo 143.-

Los billetes tarifa gratuita o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios dentro del año natural, tendrán como límite de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente al de su emisión salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

Artículo 144.-

Se garantiza el regreso de viaje mediante reserva de plaza si con billetes sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios, esa transformación se efectuará a partir del momento en que el trabajador se haya presentado tres veces en el aeropuerto para el regreso sin lograrlo.

Cuando se trate de vuelos no diarios, la transformación se realizará después de la segunda presentación.

El tanto por ciento de personas que puede volar en estas condiciones no excederá del 5 por ciento de las plazas de cada vuelo.

En caso de exceder las solicitudes de este 5 por 100, se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su embarque sucesivo por el orden de fecha de incorporación al trabajo, y en caso de coincidir ésta, por orden de presentación.

Para poder hacer uso de este derecho de reserva de plaza, serán condiciones indispensables el disfrute de las vacaciones anuales completas y tener un justificante del Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

Artículo 145.-

La Dirección General tomará medidas disciplinarias ejemplares contra las irregularidades que se comentan en materia de billetes tarifa gratuita, tanto si se cometen por el usuario del billete como de algun otro trabajador que le secunde, sancionándose en todos los casos con la percepción total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por tiempo fijo o ilimitado para la concesión de otros billetes tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

Artículo 146.-

Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete tarifa gratuita con reserva de plaza sin epoca restrictiva para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su conyuge salvo en los vuelos transatlánticos.

Artículo 147.-

Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red de IBERIA

Artículo 148.-

Como concesión complementaria a la del descuento de la Compañía no percibirá el importe terrestre entre ciudad y aeropuerto y viceversa, cuando éste se realice en vehículos de la Empresa.

Artículo 149.-

Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona.

Los kilogramos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

Artículo 150.-

La Compañía se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este Capítulo.

Artículo 151.-

El trabajador que durante dos años consecutivos no hubiese disfrutado el derecho de billete tarifa gratuita sin reserva de plaza, tendrá derecho a usar en el mismo tercer año un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 140, pudiendose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

Este derecho será tambien de aplicación a los jubilados, viudas/os y huerfanos menores de veintiún años, solteros, de los trabajadores.

Artículo 152.-

En los casos de empleados consortes, los derechos que a ambos cónyuges les correspondieran serán individualizados, es decir, podrá haber duplicidad de beneficios en los casos en que los conyuges sean empleados de la Compañía.

Sin embargo quedan exceptuadas las concesiones que se especifican en el artículo 140 párrafos 7º y 8º, artículo 146 y artículo 151.

Artículo 153.-

Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

Tampoco se efectuará el indicado desembarco en aquellos casos en que el personal se encuentre destinado en el extranjero y el viaje lo efectúe él o sus familiares; como consecuencia del disfrute del periodo de vacaciones reglamentarias.

Artículo 154.-

Se concederán dos billetes tarifa gratuita sin época restrictiva para el conyuge e hijos en los casos en que el trabajador deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja Año Nuevo por necesidades del servicio. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Compañía.

Artículo 155.-

En los destacamentos superiores a ventiocho días de duración, la Compañía facilitará libre de impuestos y seguro, un billete tarifa gratuita para la esposa, hijos y familiares que convivan y dependan economicamente de él.

Artículo 156.-

Cuando se encuentre completa la Clase Turista y existan plazas libres en Clase Preferente o Primera, la Compañía se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a clases superiores (excepto Gran Clase), se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

CAPITULO XIII

REGIMEN COMPLEMENTARIO.

Artículo 157.-

Definición Régimen Complementario. Se entiende por Régimen Complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, y a quienes la Compañía, otrorga los derechos y exige los deberes que se establecen en el Régimen Complementario.

DERECHOS.

Artículo 158.-

Parte fija. Los trabajadores adscritos a este Régomen Complementario percibirán una gratificación adicional en cada una de las 14 pagas de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo respectivos y según el siguiente cuadro:

Niveles	Intervalos de valoración	Importe
1	450 - 474	11.144
2	425 - 449	10.555
3	400 - 424	9.968
4	375 - 399	9.383
5	350 - 374	8.799
6	325 - 349	8.210
7	300 - 324	7.625
8	275 - 299	7.038
9	250 - 274	6.450

Estos importes cubrirán, además de las funciones de mando o especial responsabilidad y cualificación de sus titulares, el pago a tanto alzado por la realización de jornada fraccionada y horas extraordinarias, hasta un máximo de 8 días al mes, y 8 horas al mes, respectivamente.

Parte Variable. El complemento consta de otra parte variable, que es una percepción extrasalarial y adicional a la señalada anteriormente, que será asignada a aquellos empleados cuyas actividades laborales estén afectadas por los factores diferenciales y en los grados siguientes:

Factores	Grado 1º	Grado 2º	Grado 3º
Jornada Fraccionada	No más de 8 días al mes	No más de 16 días al mes	Más de 16 días al mes
Horas extraordinarias.	No más de 8 horas al mes.	No más de 11 horas al mes.	No más de 15 horas al mes.

Para que un trabajador pueda ser incluído en el Grado 2º ó 3º es necesario que esté sometido a alguno de los factores diferenciales mencionados y en las circunstancias indicadas en los Grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluídos en este Régimen, según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado, en concepto de parte fija más la variable indicada en este artículo y desempeñen actividades afectadas por los Grados 2º y 3º correspondientes al factor de Horas Extraordinarias, son las siguientes:

Nivel	Grado 2º	Grado 3º
1	18.171	23.641
2	17.148	22.273
3	16.123	20.905
4	15.093	19.538
5	14.068	18.171
6	13.044	16.801
7	12.018	15.437
8	10.992	14.068
9	9.966	12.700

Cuando la parte variable se obtenga por realización habitual de jornada fraccionada, y únicamente por este factor, la cuantía económica de dicha parte variable, asignada a los Grados 2º y 3º será la resultante entre las cantidades citadas incrementadas en un 50 por 100 y la parte fija o consolidada correspondiente a cada empleado.

Los trabajadores incluídos en el Régimen Complementario con jornada sujeta a turnos, percibirán el Plus de Turnicidad o Plus de Disponibilidad que corresponda de acuerdo con lo establecido en los Artículos 104 y 105. Los trabajadores incluídos en el Régimen Complementario con jornada especial, percibirán la gratificación que corresponda según lo dispuesto en el Artículo 83. En ambos casos para poder optar a las cantidades que se citan en el Grado 2º y 3º estarán exclusivamente afectados por el factor de horas extraordinarias.

Los trabajadores a quienes por aplicación de lo establecido en el presente artículo les correspondiera percibir en concepto de parte fija cuantías superiores a las expresadas en la tabla, podrán quedar afectados por las circunstancias correspondientes a los factores diferenciales indicados, hasta el Grado cuya cuantía sea la más próxima, por defecto, a la cantidad asignada como parte fija, sin percepción adicional alguna en el momento en que realmente estuvieran sometidos a las obligaciones inherentes a dichos factores y grados.

La parte variable se percibirá trimestralmente, de acuerdo con la liquidación mensual que debe realizar el mando jerárquico inmediato superior respectivo sobre los factores y grado que realmente han afectado a cada uno de los trabajadores y según el baremo indicado en el presente artículo.

La Dirección de Personal y Relaciones Laborales determinará, de acuerdo con el párrafo anterior, las fechas en que se harán efectivas las cantidades correspondientes a la parte variable.

Las horas extraordinarias realizadas en exceso de las 15 mensuales, se retribuirán de acuerdo con las normas y baremos establecidos en el Capítulo correspondiente del presente Convenio.

El importe del Régimen Complementario no formará parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 159.-

Autopropuestas. Todo trabajador que crea estar ocupando un puesto en el que, considerados todos los factores que determinan la adscripción al Régimen Complementario, debe serle de aplicación, tiene la libertad y el derecho de solicitarlo ante la Jefatura de la Unidad Orgánica a la que pertenece.

Transcurridos treinta días sin que recibiera contestación a su solicitud, podrá elevarlos directamente a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, que analizará la propuesta e informará a la Jefatura correspondiente sobre la petición formulada. No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, si la decisión tomada no satisfaciera al trabajador, éste podrá recurrir ante la Comisión Mixta establecida en este Convenio.

Artículo 160.-

Ingreso en el Régimen Complementario. Para ingresar en el Régimen Complementario y percibir la gratificación correspondiente al nivel en que se encuadre, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección General o Unidad en quién delegue, por el Director, Delegado o Jefe de la Unidad Orgánica Autónoma a la que pertenece cada empleado, o, en su defecto, por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales o la Comisión Mixta cuando se trate de una autopropuesta que no haya sido atendida por la Unidad correspondiente señalada en el artículo anterior.

DEBERES.

Artículo 161.-

Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario cumplirán cuando menos la jornada semanal de 40 horas en cómputo anual. Tendrán obligación de realizar jornada extraordinaria cuantas veces fuera necesario a requerimiento para ello por parte de la Empresa, si bien el Mando debe poner todos los medios para que sólo sea en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia. Igualmente, podrán ser requeridos para fraccionar su jornada o realizar turnos y trabajos en domingos o días festivos.

Artículo 162.-

Responsabilidad de Mando. Todo trabajador adscrito a este Régimen que asuma el papel de Mando lo ejercerá con todas sus consecuencias, no solo en órden al comportamiento ejemplar y al logro de los objetivos señalados, sino en cuanto a responsabilizarse del cumplimiento de los mismos y de las normas establecidas por las personas que actúen confiada o directamente a sus órdenes.

Artículo 163.-

Trabajo en días festivos. Todo trabajador adscrito al Régimen Complementario tiene la obligación de realizar, en cuantas ocasiones y casos sea necesario, trabajos en días festivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 59 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias de la jornada en días festivos que no puedan librarse no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 158.

Artículo 164.-

La Dirección se reserva la facultad de alterar en dos niveles hacia arriba de la tabla que figura en el artículo 158 los resultados de la valoración.

Esta facultad se ejercerá tanto en los casos de nuevas inclusiones en este Régimen como en situaciones de variación de funciones o personas durante un período de prueba de seis meses, transcurridos los cuales la valoración asignada al puesto se considerará definitiva y únicamente se modificará o suprimirá el Régimen Complementario, según proceda, al producirse un cambio en el puesto de trabajo.

Artículo 165.-

Cese en el Régimen Complementario. Previo informe detallado a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, los titulares adscritos al Régimen Complementario podrán ser removidos del citado Régimen, a juicio de sus Mandos, cuando medien causas de inadaptación manifiesta al puesto de trabajo, faltas disciplinarias graves, petición voluntaria de titular o causas análogas. En este caso, cesará automáticamente de percibir el complemento correspondiente.

CAPITULO XIV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y MEDICINA DE EMPRESA

a) SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 166.-

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 167.-

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 acomodarlos a lo dispuesto en la Ordenanza vigente de Seguridad e Higiene.

Artículo 168.

En toda ampliación de instalaciones y equipos o modificaciones del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no supongan incremento de riesgos que superen los valores límites umbral. Cuando suponga incremento de riesgo en los puestos de trabajo se pasará información previa al Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 169.-

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 adoptarán los medios de protección personal con carácter transitorio fijándose el plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 170.-

La calificación de enfermedad profesional se hará con arreglo a las disposiciones vigentes. En este caso, así como en el de accidente de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para prevenirlos.

Artículo 171.-

En cada Centro de Trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.H.S. Los resultados de los muestreos serán puestos a disposición del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 172.-

En los Centros de Trabajo de 50 o más trabajadores se creará un Comité de Seguridad e Higiene cuya constitución y funciones se regularán por la normativa vigente.

En los Centros de Trabajo con menos de 50 trabajadores la Empresa designará un Vigilante de Seguridad que deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad. En estos casos, un Delegado de Personal coadyuvará con el Vigilante de Seguridad.

Artículo 173.-

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 174.-

Cuando existan riesgos para la salud física o mental de los trabajadores, éstos tendrán derecho a obtener, a través del Comité de Seguridad e Higiene, información sobre las materias empleadas, la tecnología y los demás aspectos del proceso productivo correspondiente.

Artículo 175.-

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá con la periodicidad y forma que establece la vigente O.G.S.H.

Artículo 176.-

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 177.-

El Comité de Seguridad e Higiene recibirá información periódica del Servicio Médico sobre:

- Accidentes laborales
- Enfermedades profesionales
- Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos

La información que se refiera al estado de salud del trabajador, será facilitada por el Servicio Médico de la Empresa directamente al interesado.

Artículo 178.-

Se establecerán los planes de sensibilización y formación teórica y práctica en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, generales y específicos, para crear el ambiente más favorable para su desarrollo. El tiempo dedicado a esta formación será con cargo a la jornada laboral.

Artículo 179.-

La Compañía, en el caso de contratos con terceros, exigirá el cumplimiento de las normas generales y las específicas de IBERIA en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

B) MEDICINA DE EMPRESA

Artículo 180.-

Los Servicios Médicos realizarán todas aquellas funciones establecidas por la Reglamentación de los Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 181.-

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 realizará:

- Exploraciones clínicas y radiológicas.
- Determinaciones 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 que 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 sobrepasen los T.L.Vs. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna incidencia sobre los órganos afectados, cambiando al trabajador de punsto, si fuera necesario.

Artículo 182.-

Los Servicios Médicos realizarán la primera asistencia de los casos de urgencia motivados tanto por enfermedad como por accidente laboral, garantizando la pertinente evacuación a los centros médicos concertados, cuando las circunstancias así lo requieran.

En defecto de servicios médicos propios, la Compañía ha establecido acuerdos con los Servicios Médicos de Aeropuerto para la asistencia en urgencias de los trabajadores que lo precisen.

Artículo 183.-

El Servicio Médico colaborará con el Departamento de Selección para la realización de los reconocimientos médicos y exámenes psicotécnicos, como elementos necesarios para mejorar el proceso de selección de personal. Asimismo fijará los requisitos físicos de los puestos de trabajo.

Artículo 184.-

IBERIA 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 185.-

El Servicio Médico establecerá campañas sanitarias de carácter preventivo para el diagnóstico precoz de determinados procesos patológicos.

Artículo 186.-

En todo accidente de trabajo se extenderá el correspondiente parte de declaración de accidente. Una copia de este parte se entregará al interesado, y otra copia al Comité de Seguridad e Higiene y en su defecto, al Delegado de los Trabajadores de Seguridad e Higiene.

Artículo 187.-

Se acuerda mantener el compromiso del VIII Convenio Colectivo sobre el establecimiento de un Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en IBERIA para un período de cinco años.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

A los trabajadores pertenecientes a los grupos laborales de Vigilancia, Comunicaciones, Proceso de Datos y personal adscrito a los Servicios Médicos que a la firma del presente Convenio estén percibiendo el 20 por 100 sobre el sueldo base, antigüedad y prima de productividad por octava hora, se les mantiene congelada a título personal la cantidad que perciben en la actualidad. Si estos trabajadores entrasen en el sistema general de turnos les será de aplicación el plus de turnicidad correspondiente.

SEGUNDA

Los trabajadores con destino en el Aeropuerto de Barajas que a la firma del presente Convenio realizan el turno de 20,30 a 03,30 con carácter fijo, seguirán asignados al mismo salvo que voluntariamente soliciten acogerse al sistema general de turnicidad y rotación.

TERCERA

El objetivo para los años 1.984 y 1.985 será la liberación de 850 personas en la plantilla fija de Tierra, mediante los siguientes instrumentos:

- No cobertura de las bajas que se produzcan.
- Aplicación de un plan de jubilaciones anticipadas y subsidiariamente un plan de bajas incentivadas.
- Normalización de situaciones de invalidez para la profesión habitual.

Para los años indicados se garantiza el empleo del personal de plantilla fija que no cause baja por alguno de estos procedimientos.

Se mantiene la Comisión para el seguimiento de empleo en la Compañía, compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores.

CUARTA

Se mantiene la Clave 61, en los términos negociados en Mayo de 1976, para aquellas personas que la venían percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (Anexo II).

QUINTA

Queda en suspenso, durante 1.984 y 1.985, el disfrute de los dos días festivos de incremento que se recogen en el artículo 60, antepenúltimo párrafo.

SEXTA

La aplicación y entrada en vigor de lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del artículo 140, correspondiente al capítulo XII sobre Billetes Tarifa Gratuita y con descuento, queda supeditada a su extensión a todos los colectivos de la Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.-

CLASIFICACION PROFESIONAL.

Ambas Representaciones ratifican el pacto contenido en la Disposición Final Primera del VIII Convenio Colectivo respecto de establecer una nueva clasificación profesional para los Colectivos que se mencionan en la misma y en el orden de prioridad que quedó reflejado, con especial incidencia en el desarrollo de los proyectos relativos a Especialistas, Administrativos y Servicios Auxiliares, cuya retroactividad económica será de 1 de Enero de 1.984, siempre que sean firmados antes del día 15 de Octubre de 1.984.

La firma de estos acuerdos y su respectiva entrada en aplicación, en los términos que expresamente se pacten para cada uno de dichos colectivos pondrá fin, en su caso, a la regulación hasta ahora en vigor, conforme se previene en los artículos 28 y 45 de los Capítulos de Clasificación Profesional y Promoción, respectivamente.

Asímismo, se abordará con posterioridad la problemática de clasificación profesional existente en otras áreas de la Empresa, y con carácter prioritario el grupo laboral de Proceso de Datos.

SEGUNDA.-

MODIFICACION ARTICULOS 6 Y 26 DE LA REGLAMENTACION NACIONAL DE TRABAJO.

La Disposición Final Segunda del VIII Convenio Colectivo, queda prorrogada en todos sus términos hasta el 15 de Octubre de 1.984, como fecha máxima, que puede anticiparse si antes de la misma se llegase al acuerdo de la nueva clasificación del grupo Administrativo.

En todo caso, la referida Disposición Final Segunda, quedará automáticamente anulada si en la fecha del 15-10-84 no se hubiese producido acuerdo de Clasificación del Grupo Administrativo.

TERCERA.-

Con respecto al Capítulo relativo al Transporte del Personal, la Compañía ampliará las actuales líneas de transporte hasta un límite de 35 Kms. entre cabecera y destino, siempre que exista un número de usuarios no inferior a 40 personas.

CUARTA.-

Con efectos de 1.1.84, se incrementará en un 2 por 100 el Laudo Arbitral para el Aeropuerto Sur de Tenerife, a todos los trabajadores con puesto de trabajo en el citado Aeropuerto, y a los que en el futuro sean destinados al mismo.

QUINTA.-

TRANSPORTE AEROPUERTOS ASTURIAS Y MURCIA.

Aeropuerto de Asturias.

Los trabajadores con destino en el Aeropuerto de Asturias percibirán la cantidad de 426 pesetas por día de asistencia al trabajo. Esta cantidad compensa todos los desplazamientos que pudieran realizar al Aeropuerto.

El personal que en la actualidad esté percibiendo cantidades superiores, mantendrá a título personal las condiciones actuales.

Aeropuerto de Murcia.

Los trabajadores con destino en el Aeropuerto de Murcia sujetos a jornada especial, es decir, que realicen dos viajes de ida y dos viajes de vuelta en el día desde Murcia-Ciudad al Aeropuerto, tendrán derecho al siguiente tratamiento:

426 Pesetas por día de asistencia al trabajo de indemnización y una hora por el concepto de transporte. Los trabajadores que en la actualidad están percibiendo cantidades superiores o aquellos que no realizan el transporte al Aeropuerto desde Murcia-Ciudad, mantendrán a título personal las condiciones actuales.

SEXTA.-

Las normas del presente Convenio que regulan las materias de participación, jornadas y turnos, retribuciones, horas extraordinarias, seguridad e higiene en el trabajo y acción social, anulan y sustituyen las normas anteriores reguladoras de las respectivas materias.

Los Capítulos relativos a Excedencias y Ceses, Transportes de Personal y Traslados del III Convenio Colectivo de Tierra, mantiene su vigencia. No obstante, se crea una Comisión compuesta por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores para que, en el plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio, se estudie la actualización de la vigente normativa sobre Traslados.

TABLA SALARIAL - ANEXO I

NIVELES	SUELDO BASE	PRIMA PRODUCTIVIDAD	COMPLEMENTO TRANSITORIO	TOTALES	REMUNERACION ANUAL
1	32.078	8.020	31.000	71.098	1.062.131
2	32.733	8.183	30.683	71.599	1.069.615
3	33.727	8.432	30.605	72.764	1.087.019
4	35.748	8.937	29.495	74.180	1.108.501
5	37.820	9.455	28.352	75.627	1.130.124
6	40.966	10.242	27.126	78.336	1.171.308
7	43.234	10.809	26.213	80.256	1.200.384
8	46.186	11.547	27.169	84.902	1.270.265
9	48.796	12.199	28.548	89.543	1.339.867
10	51.183	12.796	29.873	93.852	1.404.344
11	54.208	13.552	29.719	97.479	1.458.616
12	57.128	14.282	29.605	101.015	1.511.527
13	61.890	15.473	28.232	105.595	1.580.059
14	67.943	16.986	28.996	113.925	1.704.704
15	72.646	18.162	31.409	122.217	1.828.781
16	75.266	18.817	31.794	125.877	1.883.547
17	81.057	20.264	32.894	134.215	2.008.312
18	82.651	20.663	35.032	138.346	2.070.125
19	89.211	22.303	39.985	151.499	2.266.939
20	95.293	23.823	48.444	167.560	2.507.266
21	96.764	24.191	50.450	171.405	2.564.800
22	101.206	25.302	52.530	179.038	2.679.016
23	105.666	26.417	58.608	190.691	2.853.384
24	109.824	27.456	64.075	201.355	3.012.954

ANEXO II

CLAVE 61 - NEGOCIADA EN MAYO DE 1976, ABONABLE EN 15 PAGAS

NIVEL/ Trienio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.557	2.299	2.041	1.783	1.525	1.267	1.009	751	493	235
2	2.524	2.265	2.006	1.747	1.488	1.229	970	711	452	193
3	2.445	2.181	1.917	1.653	1.389	1.125	861	597	333	69
4	2.325	2.057	1.789	1.521	1.253	985	717	449	181	-
5	2.205	1.932	1.659	1.386	1.113	840	567	294	21	-
6	1.947	1.654	1.361	1.068	775	482	189	-	-	-
7	1.778	1.475	1.172	869	566	263	-	-	-	-
8	1.499	1.175	851	527	203	-	-	-	-	-
9	1.170	812	454	96	-	-	-	-	-	-
10	873	484	95	-	-	-	-	-	-	-
11	621	215	-	-	-	-	-	-	-	-
12	377	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	91	-	-	-	-	-	-	-	-	-

A N E X O III

Las cantidades mensuales que en concepto de incentivos percibirán los Técnicos de Grado Superior son las que a continuación se indican:

Nivel	Categoría	Ptas./mes
24	Técnicos Gº Superior 1º A	34.001
23	Técnicos Gº Superior 1º B	31.514
22	Técnicos Gº Superior 1º C	29.023
21	Técnicos Gº Superior 2º A	26.533
20	Técnicos Gº Superior 2º B	24.048
19	Técnicos Gº Superior 2º C	21.557
18	Técnicos Gº Superior 3º A	19.066
17	Técnicos Gº Superior 3º B	16.578
16	Técnicos Gº Superior 4º	14.087
15	Técnicos Gº Superior 5º	11.599
14	Técnicos Gº Superior Entrada	9.110

Estos incentivos cubrirán, a tanto alzado, la realización de horas extraordinarias, turnos, festivos, jornadas especiales y fraccionadas, así como los complementos de idiomas, nocturnidad y los demás contenidos en Convenio.

Las cantidades aludidas se harán efectivas por partes iguales en trimestres naturales. El pago correspondiente al último trimestre del año podrá tener carácter variable, a tenor de la estimación que haga la Dirección respecto de la evaluación del rendimiento global y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección aplicará anualmente un incremento de hasta el 25% del incentivo anual, cuando haga una evaluación positiva de ambas circunstancias.

TURNOS BASICOS - ANEXO IV

Los turnos que a continuación se especifican tendrán vigencia desde la fecha de su iniciación hasta el 31.10.84. Antes del 1.11.84 la Comisión Paritaria de Turnos establecerá el Anexo de turnos básicos definitivos para el resto de la vigencia del Convenio.

ALICANTE

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

ALMERIA

07,00 - 14,00
14,00 - 21,00
17,30 - 00,30

ARRECIFE

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
07,00 - 14,00
14,00 - 21,00

BARCELONA

07,15 - 14,15
14,00 - 21,00
20,30 - 03,30
00,30 - 07,30

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

BILBAO

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00

FUERTEVENTURA

07,00 - 14,00
14,00 - 21,00

GERONA

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

GRANADA

Jornada especial

IBIZA

07,00 - 14,00
14,00 - 21,00
17,30 - 00,30
00,30 - 07,30

LAS PALMAS

07,00 - 14,00
14,00 - 21,00
17,30 - 00,30
00,30 - 07,30

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

MALAGA

07,00 - 14,00
13,45 - 20,45
17,30 - 00,30
00,30 - 07,30

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

MELILLA:

07,00 - 14,00
13,00 - 20,00

MURCIA:

Jornada especial
6 turno en función programación aviones.

OVIEDO:

08,00 - 15,00
16,00 - 23,00

PALMA DE MALLORCA

07,00 - 14,00
13,45 - 20,45
17,30 - 00,30
00,30 - 07,30

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

REUS:

Horario según vuelos.

SANTA CRUZ DE LA PALMA

07,00 - 14,00
14,00 - 21,00

SANTIAGO DE COMPOSTELA

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

SEVILLA:

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00
23,00 - 07,00

TENERIFE NORTE

07,00 - 15,00
15,00 - 23,00

TENERIFE SUR

07,00 - 14,00
14,00 - 21,00
18,00 - 01,00
01,00 - 08,00

VALENCIA:

07,00 - 14,00
13,45 - 20,45
18,15 - 01,15
01,00 - 08,00

VALLADOLID:

Según horario vuelos

VALVERDE:

Jornada especial.

VITORIA:

07,00 - 14,00
14,00 - 21,00
17,30 - 00,30

ZARAGOZA:

07,00 - 15,00
16,00 - 24,00 6 jornada especial

AEROPUERTO DE BARAJAS

01,00 - 08,00
07,30 - 14,30
14,00 - 21,00
20,30 - 03,30

ZONAS INDUSTRIALES Y RAMPA DE BARAJAS:

01,00 - 08,00
07,30 - 14,30
14,00 - 21,00
20,30 - 03,30

07,30 - 15,30
15,30 - 23,30
23,30 - 07,30

Madrid Junio de 1984

I N D I C E

CAPITULOS

I. DISPOSICIONES GENERALES
II. PARTICIPACION
III. CLASIFICACION PROFESIONAL
IV. INGRESOS
V. PROMOCION Y PROGRESION
VI. JORNADA
VII. HORAS EXTRAORDINARIAS
VIII. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS
IX. RETRIBUCIONES
X. VACACIONES, PERMISOS O LICENCIAS
XI. ACCION SOCIAL
XII. BILLETES GRATUITOS
XIII. REGIMEN COMPLEMENTARIO
XIV. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y MEDICINA DE EMPRESA.
DISPOSICIONES TRANSITORIAS
DISPOSICIONES FINALES
ANEXO I
ANEXO II
ANEXO III
ANEXO IV