

Arquitectura

Primer premio: Zamora Mestre, Juan L. Universidad Politécnica de Barcelona. 175.000 pesetas.

Caminos, Canales y Puertos

Primer premio: Crespo Fidalgo, José L. Universidad de Santander. 175.000 pesetas.

Segundo premio: González Hernández, Rafael. Universidad de Santander. 125.000 pesetas.

Tercer premio: Velasco Cabré, Enrique, Universidad Politécnica de Barcelona. 100.000 pesetas.

Industriales

Primer premio: Basagoiti Satrustegui, Pedro. Universidad Politécnica de Madrid. 175.000 pesetas.

Segundo premio: Carrasco López, Francisco J. Universidad Politécnica de Barcelona. 125.000 pesetas.

Tercer premio: Benito Martín, Juan José. Universidad Politécnica de Valencia. 100.000 pesetas.

Informática

Primer premio: González Colás, Antonio. Universidad Politécnica de Barcelona. 175.000 pesetas.

Segundo premio: Flores Añover, Leonardo. Universidad Politécnica de Madrid. 125.000 pesetas.

Minas

Primer premio: Silva Castaño, Francisco. Universidad Politécnica de Madrid. 175.000 pesetas.

Montes

Primer premio: Santamaría Navarrete, Francisco J. Universidad Politécnica de Madrid. 175.000 pesetas.

Segundo premio: Merino López, José A. Universidad Politécnica de Madrid. 125.000 pesetas.

Tercer premio: Fernández Bermejo, José A. Universidad Politécnica de Madrid. 100.000 pesetas.

Telecomunicaciones

Primer premio: Cascante Díaz, Emilio. Universidad Politécnica de Madrid. 175.000 pesetas.

Segundo premio: Rodríguez Fonollosa, José A. Universidad Politécnica de Barcelona. 125.000 pesetas.

Tercer premio: Cea Jiménez, José. Universidad Politécnica de Madrid. 100.000 pesetas.

ESCUELAS UNIVERSITARIAS

Técnico Agrícola

Primer premio: Ayuso Rodríguez, José María. Universidad de Valladolid. 175.000 pesetas.

Técnico Industrial

Primer premio: Faura Mateu, Félix. Universidad de Murcia. 175.000 pesetas.

Técnico Telecomunicación

Primer premio: Macías Peralta, Jesús. Universidad Politécnica de Madrid. 175.000 pesetas.

Enfermería

Primer premio: Ramiro Corrales, Celia María. Universidad Complutense de Madrid. 175.000 pesetas.

Segundo premio: Jareño Talero, Milagros. Universidad de Valencia. 125.000 pesetas.

Tercer premio: García López, María Isabel. Universidad Complutense de Madrid. 100.000 pesetas.

Estadística

Primer premio: Gálvez Moraleda, José A. Universidad Complutense de Madrid. 175.000 pesetas.

Segundo premio: García Marín, Milagros. Universidad Complutense de Madrid. 125.000 pesetas.

Tercer premio: Corvo Pentinel, María Guadalupe. Universidad Complutense de Madrid. 100.000 pesetas.

Profesor de EGB

Primer premio: Aguilar Liebana, Blanca A. Universidad de Granada. 175.000 pesetas.

Segundo premio: Moreno Palmero, Miguel A. Universidad de Málaga. 125.000 pesetas.

Traducción

Segundo premio: Morero Ferramón, María Montserrat. Universidad Autónoma de Barcelona. 125.000 pesetas.

El importe de 81 premios que asciende a 11.175.000 pesetas se satisfarán con cargo a los Presupuestos Generales del Ministerio de Educación y Ciencia.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Madrid, 8 de octubre de 1987.—El Director general, José Segovia Pérez.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Becas y Ayudas al Estudio.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26218 *RESOLUCION de 30 de octubre de 1987 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo entre «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo entre «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima», y su personal de tierra, que fue suscrito con fecha 23 de junio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO COLECTIVO ENTRE «AVIACION Y COMERCIO, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

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

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

Art. 3.º Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1987, salvo en aquellos conceptos que tengan señalada expresamente una fecha distinta al efecto, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988.

Este Convenio será prorrogable por la tácita, por periodos de doce meses, si, con una antelación mínima de un mes a su

vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1987.

Las cuantías de estos conceptos que regirán para 1988 deberán negociarse y tendrán vigencia desde el 1 de enero de 1988.

En materia de revisión salarial cuando el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de 1987, respecto al de 31 de diciembre de 1986, sea superior al 5,5 por 100, se efectuará una revisión de los conceptos incrementados en este Convenio entre dicho 5,5 por 100 y la diferencia que se pueda producir, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1987.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Organización y participación

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

Art. 8.º En materia de participación en el Consejo de Administración, se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 9.º *Comisión Interna.*—Se constituirá una Comisión Interna de composición paritaria y formada por un máximo de cuatro representantes por cada parte. Cuando el problema afecte a un grupo laboral determinado, podrán estar presentes miembros de ese grupo, con voz, pero sin voto.

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

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

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

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

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

En general, las actividades de la Comisión Interna se referirán a temas generales de la Compañía, entendiéndose que los temas que afecten a un determinado Centro de Trabajo deberán resolverse por medio de su Comité de Empresa o Delegado de Personal respectivo.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. *Representación del personal.*—En materia de representación del personal y derecho de reunión de los trabajadores, se

estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes adiciones:

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

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

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

El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

Recabar información sobre absentismo; causas y criterio. Información de las sanciones impuestas por falta muy graves y relación estadística de las mismas.

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

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

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

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

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

Art. 11. *Secciones Sindicales.*—Las Secciones Sindicales en AVIACO, se constituirán de acuerdo con las normas generales, derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Además de los derechos y garantías específicas que la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical otorga y con el fin de potenciar la acción sindical, la Compañía reconocerá garantías y crédito de horas para los Delegados de Sección de Centro de trabajo de los Sindicatos legalmente constituidos y fehacientemente acreditados en AVIACO que cumplieren un nivel de afiliación del 10 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo o del 20 por 100 de los integrantes de un Colegio Electoral, sin que se hagan extensivas las garantías y crédito de horas a los Delegados de Sección en Centros con menos de 20 trabajadores fijos en plantilla.

Cuando existan en la Empresa más de tres Secciones de Centro de trabajo que cumplieren los requisitos especificados en el párrafo precedente, podrán formar entre ellos una Sección Nacional, que estará compuesta por un máximo de tres Delegados.

Los derechos y garantías mencionados serán:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12. Al 31 de diciembre de 1987 la Empresa publicará un organigrama funcional por Direcciones, Divisiones y Departamentos, expresando las dotaciones actuales de personal y funciones atribuidas a dichas Unidades, dando traslado del mismo a la Comisión Interna, la que elevará los reparos o propuestas que juzgue oportunas, a las que la Dirección dará la respuesta pertinente.

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

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

Art. 13. Determinada la organización de la Empresa y valorados los puestos de trabajo, ésta adecuará en lo posible al personal de acuerdo con las funciones y tareas que tenga encomendadas.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 14. La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte de personal perteneciente a otros grupos laborales, no da derecho a reclasificación, pero sí preferencia a la misma, para ocupar una vacante que exija aquella titulación, conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella.

Art. 15. Si un trabajador realizase accidentalmente, en cumplimiento de órdenes superiores, funciones correspondientes a una categoría profesional más elevada, tendrá derecho a la remuneración correspondiente a dicha categoría.

Si hubiese necesidad de asignar a un trabajador a trabajos de superior categoría, lo será sin exceder seis meses en un periodo de un año u ocho meses en dos años, continuados o interrumpidos. Transcurridos cinco o siete meses, respectivamente, y persistiendo la misma situación, se convocará la vacante, que deberá cubrirse el día inmediatamente posterior al de finalización del periodo máximo respectivo.

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

La orden de realización de dichos trabajos será comunicada verbalmente, señalando día y hora del comienzo y finalización de

los mismos, siendo confirmada por escrito, siempre que lo solicite un representante de los trabajadores.

Art. 16. En la Comisión Interna se propondrá el acoplamiento del personal de tierra cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidentes, etcétera, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas o psíquicas.

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

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

Art. 17. Antes de 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones de personal por los grupos y categorías enunciados en los artículos siguientes, haciendo constar los siguientes datos:

Número de orden.
Nombre y apellidos.
Fecha de nacimiento.
Destino.
Fecha de ingreso en AVIACO.
Fecha de alta en la categoría.

El número de orden vendrá dado por el tiempo de servicio efectivo en la Compañía.

Art. 18. El personal de tierra de AVIACO se integrará en alguno de los siguientes grupos laborales:

Ordenanzas.
Limpiadores.
Mozos.
Auxiliares de Mantenimiento.
Profesionales de Oficio (Conductores, Cabinistas y Almaceneros).
Operadores.
Administrativos.
Especialistas Aeronáuticos.
Técnicos Auxiliares A.
Técnicos Auxiliares B.
Técnicos de grado medio.
Técnicos de grado superior.

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

Art. 19. En el grupo de Operadores se incluyen los subgrupos de:

Fonía.
Telegrafía.
Proceso de datos.
Pantalla de reservas.

En el grupo de Especialistas Aeronáuticos se incluyen los subgrupos de:

Producción (aviones, mecánicos y chapistas).
Verificación (verificadores).

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

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

Y en el de Técnicos Auxiliares B están recogidos:

Proceso de datos.
Delinquentes.
Tráfico.
Contables.
Tarifas y valoración.

Art. 20. *Auxiliar de Mantenimiento*.—Es el empleado adscrito a los servicios de material que, con aptitud física y nivel cultural de enseñanza primaria, posee permiso para conducir vehículos a motor.

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

Art. 21. *Cabinistas*.—Son los profesionales de oficio adscritos a los servicios de material encargados de la reparación, limpieza

menor y aseo de todos los elementos ubicados en el interior de la aeronave.

Entre las funciones principales figuran:

Sustitución de las fundas de los asientos, cortinas, brazos de butacas y alfombras en mal estado o sucios, limpieza de las manchas existentes en dichos elementos o paredes, repaso con pintura de raspaduras en zócalos, paredes o techo, inspección del buen funcionamiento del reclinado de respaldos, cerraduras, orejetas de precintado y carros de servicio, verificación de la confección de fundas y cortinas a su recepción y, en general, todas aquellas actividades auxiliares que se le encomienden en orden a cooperar en los trabajos propios del Mantenimiento.

Art. 22. El personal perteneciente al grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento que realice de forma habitual trabajos de conducción de tractores o vehículos de arrastre de aeronaves, así como trabajos de pequeño mantenimiento o reparación de equipos, percibirá en tanto desempeñe estos trabajos una gratificación, cuyo importe corresponderá a la diferencia con el nivel inmediato superior.

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

Art. 23. La Empresa podrá asimilar a Técnicos de Grado Medio o Superior a aquellos empleados que, sin ostentar estos títulos, acrediten méritos y conocimientos suficientes y desempeñen funciones que requieran tal titulación.

Art. 24. El cuadro de clasificación a que se refiere este capítulo se incorpora al presente Convenio como anexo II.

CAPITULO IV

Ingresos

Art. 25. El ingreso en la Compañía se efectuará por los niveles mínimos en cada grupo laboral de los enunciados en el capítulo III, previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

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

Art. 26. Sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes, el personal de tierra fijo de plantilla cubrirá las plazas de nueva creación que se produzcan en la Empresa.

Si entre este personal no se superaran las pruebas de aptitud o no hubiera candidato disponible, se seguirá el siguiente orden de prioridad, previa superación de las mencionadas pruebas:

1. Personal fijo-discontinuo.
2. Personal temporero, eventual, interino o que hubiese desempeñado anteriormente funciones en la Empresa.

Art. 27. El puesto o puestos a cubrir se ofrecerán al personal de plantilla, especificando las características requeridas para ocuparlo. El concurso así convocado se resolverá, de haber más de un solicitante idóneo, de acuerdo con las siguientes preferencias:

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

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

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

Art. 28. Las condiciones que han de exigirse para el ingreso en plantilla de la Compañía serán establecidas por la Dirección con intervención de la Comisión Interna.

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

En las materias contempladas en los artículos 25 a 28, ambos inclusive, y a petición de cualquiera de los componentes del Tribunal calificador, intervendrá la Comisión Interna para dictaminar sobre los extremos de que se trata.

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

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

1. Personal no cualificado: Quince días laborables.
2. Personal técnico titulado: Seis meses.
3. Resto personal: Tres meses.

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

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

Art. 31. En cuanto a ceses o despidos, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 26 de noviembre de 1974, que, a estos efectos, se considera parte integrante del presente Convenio y al Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO V

SECCIÓN I. PROMOCIÓN

Art. 32. Salvo inhabilitación para el ascenso, impuesta como sanción, el empleado ascenderá a la categoría superior que corresponda en su grupo laboral transcurridos que sean los siguientes plazos:

- a) Dos años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 1 y el 8.
- b) Tres años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 8 y el 19.
- c) Cuando el ascenso implique el paso de dos niveles se duplicarán los plazos establecidos en los puntos a) y b) precedentes.

Art. 33. Se producirán ascensos por concurso-oposición en los supuestos del artículo 27 del presente Convenio.

Art. 34. *Ascensos por libre designación.*—Para la cobertura de plazas, la Empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el artículo 32:

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

En el grupo laboral de profesionales de oficio, para los niveles superiores al 7.

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

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

En el grupo laboral de Especialistas aeronáuticos, subgrupo Producción para Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 12.

En el grupo laboral de Especialistas Aeronáuticos, subgrupo Verificación para Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 13.

En el grupo laboral de Técnicos de grado medio y asimilados, para los niveles superiores al 14.

En el grupo laboral de Técnicos de grado superior y asimilados, para los niveles superiores al 15.

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

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

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

SECCIÓN II. FORMACIÓN

Art. 35. Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la Empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos, que serán coordinados por la Unidad creada específicamente a tal efecto.

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

La Empresa dará respuesta a estas observaciones o reparos.

La Empresa promoverá y apoyará la investigación en todos aquellos campos que sean de utilidad para los fines de la Compañía.

Con el fin de posibilitar una mayor formación de todos los trabajadores de AVIACO, la Empresa proporcionará a todo el personal de la plantilla las facilidades necesarias, de acuerdo con las necesidades del servicio, para recibir cursos de formación, aunque estos versen sobre materias distintas a las propias del Departamento en que presten sus servicios los interesados.

CAPITULO VI

Jornada, horas extraordinarias, trabajos extraordinarios

SECCIÓN I. JORNADAS

Art. 36. Las jornadas que se establecen en el presente Convenio podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que, de común acuerdo, convenga la representación del personal de un Centro de Trabajo, con la de la Compañía en el mismo Centro.

Art. 37. La jornada normal de trabajo en la Compañía es de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

Art. 38. En los Centros de trabajo, con jornada normal o sujeta a turnos, en que la discontinuidad en la prestación y carga de trabajo dificulta atender los servicios, se podrá implantar jornada especial. El cómputo de esta jornada especial se hará por temporada en forma que no se sobrepasen las cuarenta horas semanales. Se estará en todo caso a lo dispuesto en la disposición adicional primera.

Art. 39. El tiempo dedicado a transporte y fichaje queda exento del cómputo de la jornada. En cuanto al aseo y cambio de ropa, se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre seguridad e higiene en el trabajo.

El personal con jornadas continuadas de ocho horas podrá realizar un refrigerio al día, para lo que se concede un tiempo de quince minutos, que serán computados dentro de la jornada laboral, y su disfrute se deberá atener a una determinada programación.

Art. 40. Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa, trabajen en días festivos que no sean sábados o domingos, gozarán de un día libre de descanso compensatorio, debiendo librar en la misma semana en la que el día festivo estuviera comprendido o dentro de los treinta días siguientes, en cuyo caso se primarán las horas trabajadas en el día festivo con un incremento del 99,12 por 100.

Si, con independencia del correspondiente descanso semanal, dicha libranza no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el importe de las horas realizadas al salario/hora ordinario con el recargo del 265,5 por 100.

Las horas trabajadas en sábado, domingo y/o festivo se primarán con un recargo del 99,12 por 100 del salario/hora ordinario.

Art. 41. Durante la vigencia del presente Convenio se considerarán festivos, con independencia de los de carácter nacional o local (catorce en total), los días 10, 24 y 31 de diciembre. En caso de coincidencia con sábado, domingo o festivo local (dentro de los catorce 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.

Art. 42. Se considerará festivo, a todos los efectos, desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo no serán considerados festivos.

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

Desde las doce horas del 24 de diciembre hasta las veinticuatro horas del 25 de diciembre; desde las doce horas del 31 de diciembre hasta las veinticuatro horas del 1 de enero; desde las veinte horas del 5 de enero hasta las veinticuatro horas del 6 de enero, y desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Domingo de Resurrección, las horas trabajadas se abonarán de la siguiente forma:

Si se disfruta descanso compensatorio, con el 300 por 100 del salario/hora base.

Si no se disfruta descanso compensatorio, con el 699,12 por 100 del salario/hora base.

En estos cómputos no es de aplicación el último párrafo del artículo 40.

Art. 43. Las madres lactantes tendrán derecho automáticamente, durante nueve meses, después de la incorporación al trabajo, a una hora diaria de reducción retribuida de su jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones de media hora.

Art. 44. El personal tendrá derecho a jornada reducida por las causas contempladas en el artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

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

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

Art. 45. 1. Personal en régimen de turnos.

1.1 Personal Dirección técnica:

La hora de comienzo de los turnos será las seis treinta horas y las siete horas para el de mañana, las catorce treinta y las quince horas para el de tarde y las veintidós treinta y las veintitrés horas para el de noche.

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

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

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

Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

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

En los turnos comenzados a las veintidós treinta y veintitrés horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminan.

1.2 Personal Dirección de operaciones.

La hora de comienzo de los turnos será: De las seis cuarenta y cinco horas y las siete horas, para el de mañana; las catorce cuarenta y cinco y las quince horas, para el de la tarde, y las veintidós cuarenta y cinco y las veintitrés horas, para el de noche.

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

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

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

Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

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

En los turnos comenzados a las veintidós cuarenta y cinco y veintitrés horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

1.3 Personal Dirección servicio al cliente.

1.3.1 Aeropuertos con cobertura H-24 (BJS/PMI/MAH):

La hora de comienzo de los turnos será las seis treinta horas y las siete horas, para el de mañana; las catorce treinta y las quince horas, para el de la tarde, y las veintidós treinta y las veintitrés horas, para el de noche.

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

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

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

Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

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

En los turnos comenzados a las veintidós treinta y veintitrés horas se considerará su total duración comprendida, a efectos de cálculo de jornada semanal y libranzas, en la fecha en que se inicien. A efectos de comienzo de vacaciones, en la fecha en que se terminen.

1.3.2 Aeropuertos con cobertura H-16 (AGP/IBZ/LPA/TFS):

Turnos que comenzarán a las seis, siete y ocho, a las catorce, quince y dieciséis horas.

1.3.3 Resto de aeropuertos:

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

Dichas jornadas estarán comprendidas entre las siete y las veintidós.

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

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

En caso de no ser posible cubrir los servicios con las jornadas fraccionadas anteriormente establecidas, se podrán establecer jornadas con horas de inicio, finalización o fraccionamiento diferente, siendo retribuida cada hora fuera de los límites anteriormente establecidos con un recargo del 264,3 por 100 sobre el salario/hora ordinaria.

1.3.4 En los aeropuertos a que se refiere el punto 1.3.3 anterior, la representación de los trabajadores y de la Empresa en cada centro de trabajo podrá sustituir esta compensación económica por disminuir la jornada en las mismas horas en que rebasen los topes, entendiéndose que la del día de que se trate queda saturada aunque no se hayan cubierto las ocho horas.

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

2. Personal no sujeto a turnos en el Centro de trabajo de Barajas:

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

Entrada a las ocho horas, con una tolerancia de más treinta minutos, y salida a las diecisiete horas o la hora que corresponda, de acuerdo con la entrada.

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

3. El personal de la Dirección Técnica destinado a aeropuertos no afectos al régimen de turnos adecuará su horario a la actividad de dichos aeropuertos.

4. Jornada en oficinas centrales:

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

4.2 El resto del personal tendrá la siguiente jornada:

4.2.1 La jornada de lunes a viernes se ajustará al siguiente horario:

Entrada a las ocho treinta horas y salida a las diecisiete treinta horas, con una interrupción para comer de las catorce a las quince horas, pudiéndose ampliar esta interrupción hasta las quince treinta horas, recuperándose este exceso de la hora al final de la jornada.

La jornada podrá tener una flexibilidad de más-menos quince minutos al inicio o al final de la misma.

4.2.2 Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, en las oficinas centrales y con exclusión de las oficinas de ventas y personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas con el siguiente horario:

Entrada a las ocho horas y salida a las quince horas. Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veinte minutos diarios durante los restantes meses del año, para lo que la jornada de tarde podrá iniciarse a las catorce cuarenta horas o prolongarse veinte minutos después de la hora de salida.

Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva de siete horas durante el periodo anteriormente citado. Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de determinadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

5. Jornada oficinas de ventas/reservas:

El personal destinado en las oficinas de ventas/reservas en la ciudad tendrá jornadas fraccionadas, manteniéndose los horarios actuales.

6. Otro personal:

El personal de la oficina central asignado a télex y servicio telefónico, mantendrán los horarios actuales, siendo los siguientes:

Departamento de télex:

De siete treinta a quince treinta horas.

De trece a veintiuna horas.

De catorce a veintidós horas.

De lunes a viernes, y un turno rotativo los sábados de siete treinta a quince treinta horas, compensándose este turno con un día libre.

Servicio telefónico:

De ocho a dieciséis horas.

De once a diecinueve horas.

De lunes a viernes.

7. El personal de cualquier Dirección que en el futuro sea cambiado de Centro de trabajo, adaptará su horario al que corresponda al Centro al que se traslade.

SECCIÓN II. HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 46. El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores.

En cuanto al número de horas extraordinarias que podrán realizarse, se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Tendrán la consideración de horas estructurales las realizadas como consecuencia de:

Periodos punta de producción.

Ausencias imprevistas.

Cambios de turno.

Desvío de aviones por cierre de aeropuertos.

Retraso de aviones.

Trabajos a realizar por incumplimiento de terceros.

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

Art. 47. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora base, conforme a la siguiente tabla:

Niveles	Valor hora base	Trienio
1	214,93	6,98
2	221,68	7,15
3	231,97	7,41
4	243,77	7,93
5	254,71	8,48
6	267,47	9,30
7	279,38	9,91
8	294,29	10,72
9	313,03	11,44
10	329,81	12,09
11	344,74	12,91
12	362,71	13,69
13	382,87	14,97
14	405,20	16,61
15	434,34	17,88
16	449,94	18,58
17	477,49	20,13
18	534,33	22,34
19	617,22	25,64

El valor hora/base de la tabla se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por idiomas, taquigrafía o estenografía, toxicidad o peligrosidad, de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1.760}$$

Siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente.

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

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

Art. 48. No tendrán el carácter de horas extraordinarias los trabajos realizados en comisión de servicio fuera del Centro de trabajo al que en ese momento se encuentre adscrito el trabajador, salvo que las mismas sean comprobables y realizadas de conformidad con la Empresa.

SECCIÓN III. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Art. 49. Para aquellos trabajos fuera de base, esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado y, en general, todos los casos de recuperación de un avión averiado fuera de la base, el personal desplazado al efecto se someterá a los siguientes principios:

- a) El Jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios para su realización, seleccionando el personal más idóneo.
- b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.
- c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de doce horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos a que se refiere el párrafo primero.

Art. 50. La sustitución de un trabajador de mantenimiento por otro, basado en distinto Centro de trabajo, puede dar lugar a tres situaciones:

A) Sustitución en caso de libranza.

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

A efectos económicos, las horas dedicadas a la sustitución se abonarán al 58,75 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en base y en las condiciones que pudiera corresponder, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

B) Sustitución en caso de enfermedad.

1. Por una jornada:

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

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

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

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

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

Por el segundo y tercer día percibirá el 58,75 por 100 de las horas trabajadas en las condiciones que corresponda. A partir del cuarto día se abonarán las horas realizadas en las mismas condiciones que si las realizase en su base habitual de trabajo.

C) Sustitución por vacaciones.

En este caso, el trabajador de mantenimiento acomodará desde el primer día su jornada a la del lugar.

Art. 51. Los supuestos de este artículo se encuadran dentro de la llamada asistencia técnica, distinguiéndose los siguientes:

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

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

Las horas así computadas se abonarán al precio de 483 pesetas/hora.

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

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

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

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

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

El total de las horas invertidas en ambos trayectos se abonarán al precio de 483 pesetas/hora.

Por las horas comprendidas entre la salida del primer avión (en el que ha llegado) y la hora antes de la salida del avión de regreso se abonarán el 58,75 por 100 de la hora equivalente trabajada en base a las condiciones que pudiera corresponder por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

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

C) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia:

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

Si el retraso fuese superior a las cuatro horas, el especialista no prestará el servicio de asistencia, incorporándose al turno de trabajo y permaneciendo en él hasta completar ocho horas, percibiendo el importe de una hora al valor de 483 pesetas en concepto de compensación por el tiempo empleado.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 52. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales dentro de los diez últimos días del mes correspondiente.

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

Art. 53. Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

1. Retribuciones fijas:

- 1.1 Sueldo base (15 pagas).
- 1.2 Prima de productividad (15 pagas).
- 1.3 Complemento de trabajo (15 pagas).

2. Complementos salariales:

- 2.1 Premio por antigüedad (15 pagas).
- 2.2 Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

- 2.3 Gratificación por cierre de ejercicio.
- 2.4 Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas (14 pagas).
- 2.5 Plus de residencia (14 pagas).
- 2.6 Plus de trabajos nocturnos y/o festivos.
- 2.7 Horas extraordinarias.
- 2.8 Plus por trabajos específicos a bordo y asistencias técnicas.
- 2.9 Plus por trabajos extraordinarios.
- 2.10 Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o penosos.
- 2.11 Gratificación de material (12 pagas).
- 2.12 Gratificación por enseñanza.
- 3. Otras percepciones económicas:
 - 3.1 Dietas.
 - 3.2 Gratificación por comida.
 - 3.3 Gratificación jornadas Maudes y Delegaciones (artículo 74).
 - 3.4 Indemnización por transporte (12 pagas).
 - 3.5 Quebranto de moneda.
 - 3.6 Indemnización por locomoción.

Art. 54. El sueldo base de cada nivel es el que se establece en la tabla del anexo I.

Art. 55. El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad fijados en este Convenio.

Art. 56. El personal de plantilla percibirá el complemento de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del anexo I.

Art. 57. Las diferencias que puedan producirse entre la octava hora individual al 31 de diciembre de 1984 que figuren en nómina y la que se integra en el nuevo complemento de trabajo (según tabla) será asignada individualmente como plus personal, que se hará efectivo en 15 pagas.

Art. 58. El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio en la Compañía, con el límite de 12 trienios.

Art. 59. Los trabajadores continuarán percibiendo una paga extraordinaria en julio y Navidad, que se abonará el 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

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

Art. 60. En concepto de gratificación por cierre de ejercicio se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo y antigüedad, o parte proporcional, en su caso, referida al anexo I vigente al cierre de cada ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en la primera decena del mes de junio de cada año.

Art. 61. El personal de la Dirección Técnica percibirá la llamada «gratificación de material» en las cantidades actuales correspondientes al nivel que ostente en cada momento y siempre que permanezca afecto al régimen de turnos dentro de la mencionada Dirección.

Art. 62. El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano mediante examen y desempeñe habitualmente dichas funciones percibirá una gratificación de 2.140 pesetas por 14 pagas.

Si además se toma taquigrafía o estenotipia en otro idioma y en forma habitual se percibirá por tal concepto un 40 por 100 de la gratificación que por dicho idioma le correspondiera, igualmente por 14 pagas.

El personal a quien tenga reconocida o reconozca en el futuro la Compañía mediante examen, la posesión de los idiomas que a continuación se especifican percibirá las gratificaciones que se indican por 14 pagas.

	Idiomas latinos	Idiomas no latinos
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos	2.140	2.856
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán	1.605	2.140
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés	-	1.427

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

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

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

Art. 63. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en 14 pagas, el plus por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Mallorca, Menorca e Ibiza: 15 por 100.
- Gran Canaria y Tenerife: 25 por 100.
- Melilla: 50 por 100.

Art. 64. El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 82,5 por 100 del salario/hora ordinaria en función de las horas trabajadas en este período.

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

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

Art. 65. Se consideran vuelos con misión específica los que realiza el personal de tierra a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo.

La cuantía del plus para esta clase de situaciones se fija en 1.120 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora.

Estos vuelos se clasifican en:

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

Art. 66. Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 49 y 50, todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 58,75 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en las condiciones que pudieran corresponder (normal, festiva o nocturna) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. En el caso de las horas extraordinarias, el incentivo será del 50 por 100, en las mismas condiciones indicadas.

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

No obstante lo anterior, cuando por necesidades del servicio se desplace a este personal a lugar distinto del de su base de trabajo habitual, la Compañía garantizará la remuneración económica que pudiera corresponderle de haber efectuado su trabajo habitual en base cuando la misma sea superior a la que le correspondía en el lugar a que se desplace.

En cualquier caso de devengarán las dietas correspondientes.

Art. 67. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos percibirá un plus consistente en el 20 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

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

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

Art. 68. *Quebranto de moneda.* Se abonará una indemnización por este concepto para Cajeros y personas que desempeñen puestos con función similar, la que se regirá por las siguientes normas:

El importe de la indemnización se establece en el 1 por 1.000 de los ingresos totales realizados en metálico en cada Centro de trabajo.

La percepción de este importe se efectuará como sigue:

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

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

Art. 69. Las retribuciones fijas y periódicas reguladas en este capítulo se entienden referidas a la jornada de ocho horas.

Las personas que realicen una jornada inferior a ocho horas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44, percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas o periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

Art. 70. *Dieta.*—Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para atender los gastos de comida y cena durante el desempeño de una Comisión de servicio.

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

Los importes a pagar son:

Dieta nacional: 2.281 pesetas.

Dieta internacional: 3.787 pesetas.

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

Cuando el destacamento sea por tiempo superior a treinta días se abona, desde el primer día, la cantidad de 3.787 pesetas, que representa el importe de una dieta nacional más una indemnización para pago de gastos de alojamiento.

En el supuesto de residencia, sobre la dieta de destacamento se aplicará el porcentaje previsto en el artículo 93.

Art. 71. *Gastos de alojamiento y transporte fuera de base.*—Serán por cuenta de la Compañía los gastos en concepto de habitación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una Comisión de servicio y destacamento inferiores a treinta días.

Estos gastos de alojamiento por cuenta de la Compañía o la indemnización que se indica en el artículo anterior serán a elección del trabajador.

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

Art. 72. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turnos, de acuerdo con el siguiente horario:

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

Comida: Jornada de trabajo ininterrumpida que comenzando a las trece horas o antes, finalice a las quince treinta horas o después.

Cena: Turnos de trabajo ininterrumpidos que, comenzando a las veinte treinta horas o antes, finalicen a las veintitrés horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de siete a quince horas, solamente al personal desplazado en aeropuertos a 8 kilómetros o más del centro urbano de la ciudad correspondiente, siendo los criterios de distancia los establecidos en el artículo 75.

A los efectos de este artículo se considerará como hora de comienzo de turno las siete, quince y veintitrés, aunque la iniciación real haya tenido lugar en otro momento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su consta o bien abonará al trabajador la cantidad de 512 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 81 pesetas en concepto de desayuno.

El personal no sujeto a turnos del Centro de trabajo de Barajas percibirá la misma cantidad mínima, en concepto de dieta de comida. Durante la vigencia del presente Convenio este personal seguirá percibiendo la dieta de comida durante la jornada intensiva de verano.

Art. 73. Como compensación al establecimiento de las jornadas en las oficinas de Maudes, el personal en dichas oficinas percibirá una gratificación de 256 pesetas por cada día laborable existente en el mes.

Art. 74. En los aeropuertos de Pamplona, San Sebastián, Santander y La Coruña, cuando la jornada fraccionada no tenga una separación superior a dos horas, se percibirá la gratificación de 256 pesetas por cada día en que se realice la misma.

Art. 75. El personal que deba ser transportado por la Compañía lo será mediante el establecimiento de horario de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al Centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo doce minutos después del término de aquella.

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

9.093 pesetas para los aeropuertos de PNA, IBZ, SDR y MAH (8 kilómetros).

13.640 pesetas para los aeropuertos de BIO, XRY, LCG, PMI, VGO, AGP, TCI y VLL (12 kilómetros).

17.050 pesetas para los aeropuertos de BJS, EAS y BCN (15 kilómetros).

17.478 pesetas para el aeropuerto de LPA (22 kilómetros).

56.405 pesetas para el aeropuerto de TFS (65 kilómetros).

Estas cantidades serán objeto de negociación en el próximo Convenio Colectivo.

Se respetarán los acuerdos existentes para el aeropuerto de Tenerife sur.

Art. 76. Establecida en Convenio la indemnización de transporte para el personal que se desplaza con sus propios medios a los Centros de trabajo, ubicados fuera del casco urbano, se conviene una indemnización por locomoción para todos aquellos empleados que pueden utilizar medios de transporte público, y cuyo importe se fija en 5.212 pesetas mensuales.

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

Art. 77. El personal que sea requerido para impartir enseñanza en horas comprendidas en su jornada laboral percibirá una gratificación de 993 pesetas por hora de clase.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos, excedencias y traslados

Art. 78. Las vacaciones anuales serán de veintiséis días laborables. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal, dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

El personal que disfrute vacaciones durante los meses cuya puntuación sea cero, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82, en un único periodo de veintidós días laborables consecutivos, tendrá derecho a cinco días laborables adicionales que se disfrutará en cualquier mes del año, conjuntamente, y de acuerdo con las necesidades del servicio. No se asignará puntuación a los citados cinco días cualesquiera que sean los meses en que se disfruten.

Art. 79. Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres periodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de diez días laborables. Serán vacaciones los doce meses del año.

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

Al menos dos de los cuatro días tendrán que disfrutarse antes del 31 de octubre de cada año y los otros dos deberán ser programados antes de dicha fecha.

El trabajador habrá de proponer la fecha de sus vacaciones (a salvo de lo dispuesto respecto a los días para asuntos propios en los párrafos precedentes) antes del 1 de diciembre del año anterior a aquel en que las vacaciones vayan a disfrutarse.

En otro caso, se entenderá que acepta las fechas que la Empresa le señale.

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

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

Art. 80. Cuando los trabajadores sometidos a un régimen de libranzas condicionado por las necesidades del servicio tengan programadas sus vacaciones:

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

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

Art. 81. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a

efectos de la duración de las vacaciones el tiempo transcurrido en dicho internamiento o enfermedad.

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

Art. 82. La preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignarán por cada día de vacaciones efectivamente disfrutado los puntos que correspondan según el mes a que pertenece y de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

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

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

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

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

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

Art. 83. La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

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

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

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

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

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

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Art. 84. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 85. *Licencia no retribuida.*—Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de treinta días laborables, ininterrumpidos o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Art. 86. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

No obstante lo anterior, a partir de 1 de junio de 1982 el trabajador que solicite excedencia voluntaria reingresará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia, siempre y cuando exista vacante de la misma.

Art. 87. Todo trabajador de plantilla de tierra de la Compañía tendrá derecho a permutar su puesto o Centro de trabajo con otro trabajador, siempre que uno y otro posean el grado de conocimiento idóneo para ocupar recíprocamente los nuevos puestos, y salvo informe razonado de los Jefes respectivos. En cualquier caso se dará conocimiento a la Comisión interna.

Art. 88. 1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nominamiento por Decreto o elección para cargo político, sindical o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La misma consideración tendrá la proclamación como candidato oficial a una elección por el tiempo legalmente establecido para la campaña.

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

c) Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio: Se regirá por la normativa que determine la legislación vigente en cada momento.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto en el mismo Centro de trabajo en que causó excedencia y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta; durante tal periodo no tendrá derecho al percibo de retribución.

3. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación.

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

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

Art. 89. Los traslados del personal podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador.

c) Por necesidades del servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral Charter.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará siempre de armonizar en cuanto sea posible el mejor servicio con los deseos de aquél, evitando los posibles trastornos.

La preferencia para el traslado voluntario corresponderá, por este orden, a la antigüedad dentro de la categoría profesional, circunstancias familiares, condiciones de salud y mayor edad del trabajador.

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

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

a la norma usual de un trabajador de su categoría; en el caso c) se estará a lo dispuesto en las normas citadas.

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

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

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

Art. 90. No obstante lo indicado en el artículo anterior, no se considerarán traslados los cambios de puesto de trabajo entre Barajas y Madrid y viceversa. Durante la vigencia del presente Convenio estos cambios no podrán sobrepasar el 2,5 por 100 de la plantilla de cada Centro. En cualquier caso se recurrirá en primer lugar al personal voluntario, siempre que cumpla los requisitos del puesto a cubrir.

En los cambios de Barajas a Madrid durante la vigencia del Convenio se abonará una indemnización, consistente en la diferencia entre el plus de transporte que se perciba en Barajas y la indemnización para locomoción fijada para el personal que utiliza los transportes públicos. Esta diferencia se abonará durante catorce meses.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la disposición adicional primera.

Art. 91. El personal que solicite ser trasladado voluntariamente a otro Centro de trabajo o Departamento deberá permanecer en el nuevo puesto de trabajo como mínimo un año, antes de poder trasladarse voluntariamente de nuevo, salvo en los siguientes supuestos:

Cuando el nuevo traslado suponga una promoción profesional para el trabajador, o

Cuando, como consecuencia de la publicación de una vacante, no haya en la plantilla de tierra ningún otro empleado que desee ocuparla.

Art. 92. Dentro de la denominación de desplazamiento se comprenden las siguientes situaciones:

a) Comisión de Servicio.—Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de trabajo habitual por necesidades del servicio y por tiempo no superior a nueve días.

b) Destacamento.—Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días y hasta siete meses.

c) Residencia.—Es la situación en que un empleado se encuentra desplazado fuera de su Centro de trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta un año.

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

Los destacamentos forzosos tendrán una duración máxima de dos meses.

Art. 93. El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo anterior tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes:

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

Destacamento: Una dieta nacional por cada día cuando el mismo es de treinta días o inferior.

Cuando el destacamento es superior a treinta días, la cantidad establecida en el artículo 70.

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

Art. 94. La utilización por la Compañía de alguna de las situaciones de Comisión de Servicio o destacamento obligará a la misma a notificar por escrito al empleado con una antelación de ocho y quince días, respectivamente, salvo necesidades urgentes, el lugar y tiempo por el que será destacado o designado para realizar una Comisión de Servicio. En caso de las situaciones de residencia, el plazo citado anteriormente será de treinta días.

No se considerarán necesidades urgentes para lo determinado en el párrafo anterior, los desplazamientos de personal para sustituir bajas por vacaciones.

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

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

Art. 95. En caso de enfermedad sobrevenida a un empleado, fuera de la base habitual de trabajo, que por prescripción facultativa precisase hospitalización o inmovilización, la Compañía facilitará un billete FREE-I para el familiar que se desplace a atenderle, corriendo a cargo de la misma los gastos de hotel y manutención del familiar desplazado a tal fin.

CAPITULO IX

Acción social

OBRAS SOCIALES

Art. 96. Continuará la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base de cada trabajador, y el 0,60 por 100 del mismo de la Empresa, al Fondo Solidario Interno o Fondo para Atenciones Sociales.

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

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

Tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores. Estos últimos podrán utilizar el tiempo necesario para ejercer su función y se elegirán de acuerdo al siguiente reglamento:

Duración del mandato: Dos años.

Serán elegibles por los trabajadores dos de los tres representantes, al objeto de que un tercero permanezca en su puesto al menos durante dos mandatos. Este representante será elegido por el Comité Intercentros.

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

Para la gestión administrativa, la Dirección de Relaciones Industriales pondrá los medios humanos y materiales.

La Junta Central de Obras Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las obras sociales que considere de interés para los empleados, fomentando principalmente las actividades culturales, deportivas y recreativas y dando cuenta al Comité Intercentros, al menos trimestralmente, de su actuación. El club social, sito actualmente en la calle Larra, 16, de Madrid, será administrado exclusivamente por la Empresa.

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

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

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

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Art. 97. 1) Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el mismo sistema de aportación existente en la actualidad, en la proporción del 50 por 100 de cada parte, sobre la cuota del haber regulador establecido en el Reglamento del Fondo Social.

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

Art. 98. Se mantienen las normas vigentes en materia de concierto colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez absoluta, siendo su cuantía la establecida por el Montepío de Previsión Social Loreto.

Art. 99. En casos de invalidez parcial o inadaptable, la Empresa, oída la Comisión Interna del artículo 9 del presente Convenio, establecerá una percepción suplementaria en consideración a las circunstancias de cada caso.

JUBILACIONES

Art. 100. Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, con sustitución por nuevos trabajadores, con contratos de igual naturaleza, en las condiciones que se señalen por la legislación aplicable en cada momento.

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

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

Hasta tanto se lleven a cabo las modificaciones antes indicadas, la Empresa asumirá el abono de las prestaciones por jubilación a los sesenta y cuatro años que pudieran corresponder al Montepío por el Fondo Social de Tierra si el jubilado hubiera tenido sesenta y cinco años.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de sesenta y cuatro años se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el periodo de cotización mínimo de diez años a la Seguridad Social. En estas situaciones, la jubilación se producirá de forma automática el mismo día en el que el trabajador alcance los diez años de cotización (Orden de 16 de enero de 1967, «Boletín Oficial del Estado» del 26).

Art. 101. Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de sesenta años y hasta antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro. Esta jubilación se regulará por las normas ya acordadas por las Representaciones Social y Económica en el Fondo Social de Tierra. Las cantidades que puedan corresponder a esta jubilación se abonarán a través del Montepío de Previsión Social Loreto.

En caso de establecer acuerdo con Loreto en relación con las prestaciones derivadas a la jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro 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 incentiación de la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, mediante el incremento en dos puntos de los porcentajes actuales. En consecuencia, pasaría a regir la siguiente escala:

Edad	Porcentaje
60	92
61	94
62	96
63	98

Art. 102. Se crea la situación de licencia especial retribuida al cumplir los cincuenta y nueve años de edad, como previa a la jubilación anticipada.

La situación de licencia especial retribuida conlleva la percepción del equivalente al 90 por 100 de los haberes que corresponda percibir por jubilación anticipada a los sesenta años de edad.

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

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 103. 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.

Art. 104. 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.

Art. 105. La Empresa analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo y, en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección personal. Cuando se determine la eliminación de la causa del riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adaptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose el plazo e informando de ello al Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 106. 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.

Art. 107. 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.

Art. 108. Con el fin de acercar, aún más, la problemática de seguridad e higiene entre los trabajadores y el Comité de Seguridad e Higiene de AVIACO, se crearán Comités Auxiliares en los Centros de trabajo de Maudes, Barajas, Palma de Mallorca y Mahón.

Su composición será la siguiente:

Un representante de los trabajadores designado por el Comité de Centro, que será miembro del mismo; un representante designado por la Empresa. Este Comité auxiliar se reunirá al menos una vez cada dos meses.

Funciones: Recoger las reclamaciones e iniciativas en temas de salud y seguridad, analizar los mismos y trasladar las iniciativas y soluciones al Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa, así como a la representación de la Dirección de la Empresa en estos Centros de trabajo y el respectivo Comité de Centro.

Los trabajadores podrán dirigirse de manera individual a cada miembro de estos Comités auxiliares, o bien hacerlo al mismo colectivo.

El Comité respectivo y de las horas de garantía sindical globales podrá dar tiempo al representante social de este Comité auxiliar para que realice sus trabajos.

Art. 109. En aquellas Delegaciones donde no existe Comité de Centro el Delegado de personal atenderá las reclamaciones e iniciativas sobre salud y seguridad en el trabajo y dará traslado de las mismas al representante de la Dirección de la Empresa en el Centro, al Comité Intercentros y al Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa.

Art. 110. Por lo que respecta a los reconocimientos médicos obligatorios para todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos anuales y especiales, se realizarán:

Exploraciones clínicas y radiológicas.

Exploraciones analíticas en sangre y orina, ampliando los parámetros que la Ley exige.

Exploraciones oftalmológicas.

Exploraciones audiométricas a los trabajadores destinados en puestos de trabajo con incidencia de ruidos.

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

Art. 111. AVIACO se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 112. La Dirección realizará las gestiones correspondientes con el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo en orden a la posible firma de un Convenio de Cooperación con el citado Instituto, que tendrá por finalidad promover la sensibilización por los temas de prevención en todo el personal de la Compañía, procurar una adecuada formación, fortalecer la red de asesoramiento técnico preventivo y, en general, establecer una estrecha colaboración en todas las actuaciones, potenciando la capacidad técnica y ejecutiva de AVIACO en materia de seguridad e higiene.

Art. 113. El Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa realizará un estudio, en el plazo máximo de seis meses, sobre las condiciones de salud de los trabajos que se desarrollan al aire libre y para los de pantallas. Para realizar dicho estudio se acudirá al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene velará por la aplicación de las mejoras y recomendaciones que se deriven de dicho estudio, así como de toda la normativa legal existente en cada momento.

CAPITULO XI

Billetes gratuitos y con descuento

Art. 114. *Normas generales.*-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:

AVIACO:

Red nacional, con excepción de Península-Canarias y viceversa: 150 pesetas.

Península-Canarias y viceversa: 300 pesetas.

IBERIA:

	Clase		
	Turista	Preferente	Primera
Red nacional (excepto Península-Canarias y viceversa)	150	165	180
Península-Canarias y viceversa ...	300	330	360
España-Europa y viceversa	600	660	720
España-Norte de África y viceversa ..	600	660	720
Resto red	900	990	1.080

2. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza 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.
- Siete días antes del Lunes de Pascua hasta dos días después.

Se exceptúan de estas restricciones los billetes por óbito nupcial.

3. Tanto las tasas de emisión como la supresión de todo tipo de reserva durante los períodos indicados serán de aplicación a cualquier billete de 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. Los beneficios en materia de billetes 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.

5. La Dirección tomará medidas disciplinarias ejemplares contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes de tarifa gratuita o con descuento, tanto si se comete por el usuario del billete como por algún 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 ilimitado para la concesión de otros billetes de tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

6. 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.

7. 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.

Art. 115. Red de IBERIA.-En materia de billetes gratuitos y con descuento, por lo que respecta a la red de IBERIA, el personal de AVIACO seguirá disfrutando de los beneficios concertados en el acuerdo suscrito por ambas Compañías el 1 de octubre de 1984, y en las condiciones en él estipuladas, en tanto subsista tal acuerdo.

Las mejoras que se introduzcan en materia de billetes en el Convenio de tierra de la Compañía IBERIA serán objeto de negociación para su inclusión en el acuerdo bilateral.

Estos derechos son los siguientes:

a) Grat/II sin reserva.-Se concede un billete con un máximo de hasta seis trayectos anuales, de los cuales dos tienen que ser forzosamente nacionales, pudiéndose utilizar durante todo el año, sin excepción alguna. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado, incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) Grat/II con reserva (tercer año).-El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al tercer año tendrán derecho a un cupo anual de seis trayectos Grat/I con reserva de plaza. Estos trayectos, igualmente que los Grat/II, tendrán que ser dos de ellos de carácter nacional, pudiéndose utilizar durante todo el año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 114, apartado 2. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta.

El billete Grat/I (tercer año) de IBERIA sí puede coincidir con el tercer año de AVIACO dentro del mismo año. Tanto para obtener el billete Grat/II sin reserva como para el Grat/I (tercer año), en el caso de que se desee utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía.

c) Billete Grat/I (viaje nupcial).-Se concede, con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge, teniendo una limitación de cuatro trayectos. Se podrá utilizar durante cualquier

época del año. La validez de los cupones es de cuarenta y cinco días, pudiéndose duplicar, es decir, hacer uso de ellos tanto en la red de IBERIA como en la de AVIACO. Este billete excluye los vuelos transatlánticos.

d) Billete Grat/I (viaje por fallecimiento).-Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: Dos trayectos (ida y vuelta). Estos billetes no están sujetos a restricciones.

e) Billete Grat/I (vacaciones de personal destinado en Canarias).-Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de cuatro trayectos y se concede a cambio de los establecidos en el régimen normal, aplicable al resto del personal no destinado en el archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo, aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que, en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un solo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho. Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un solo grupo, o sea, si se pide por IBERIA el cupo de AVIACO corresponderá sin reserva.

f) Personal jubilado.-Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo.

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

h) Empleados consortes.-Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía, se duplicarán los derechos y beneficios para ambos cónyuges; sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones de duplicidad de los billetes en el caso de:

- Empleados jubilados-consortes.
- Billetes por óbito.
- Billete por nupcialidad.
- Billete por Grat/I tercer año.

Los hijos, en el caso del Grat/I tercer año, se acogerán a un solo cupo.

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

Art. 116. Red AVIACO.-En lo que respecta a Red de AVIACO, se tendrán en cuenta lo siguiente:

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

b) Grat/I con reserva (tercer año).-El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al tercer año tendrán derecho a un cupo anual de seis trayectos Grat/I (con reserva de plaza). Se podrá utilizar en cualquier época del año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 114, apartado 2, y los impuestos serán a cargo de los interesados, así como los seguros. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

Este billete sí puede coincidir con el tercer año de IBERIA.

c) Billete Grat/I (viaje nupcial).-Se concede con motivo de contraer matrimonio al titular y a su futuro cónyuge. Tiene una limitación de cuatro trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de cuarenta y cinco días y excluye los vuelos de líneas transatlánticas. Estos cuatro trayectos pueden duplicarse, pudiéndose utilizar en la Red de IBERIA y en la de AVIACO.

d) Grat/I (viaje por fallecimiento).-Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres y hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: Dos trayectos (ida y vuelta). En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

e) Billete Grat/I (vacaciones personal destinado en Canarias).-Este billete tiene reserva de plaza, con un máximo de cuatro trayectos, y se concede a cambio de lo establecido en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el

cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser utilizado íntegro dentro de un solo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y, para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho.

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

f) Personal jubilado.—Este personal disfrutará de los mismos derechos que en activo. Los hijos de éstos tienen exclusivamente derecho hasta los veintiséis años, siempre que permanezcan solteros.

g) Pensionistas.—Las viudas/os gozarán de los mismos derechos que el titular en activo. Los hijos sólo tendrán este derecho hasta los veintiún años. En cuanto a los huérfanos (titulares o beneficiarios) sólo tendrán este derecho hasta los veintiún años.

h) Empleados consortes.—Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la misma Compañía se duplicarán los derechos y beneficios para ambos cónyuges; sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones de duplicidad de los billetes en el caso de:

- Empleados jubilados-concortes.
- Billetes por óbito.
- Billete por nupcialidad.
- Billete por Grat/I tercer año.

Los hijos, en el caso del Grat/I tercer año, se acogerán a un solo cupo.

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

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

Art. 117. *Obtención de billetes con descuento (90 por 100 y 50 por 100).*

Red IBERIA: Billetes ilimitados por la Red IBERIA con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años.

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

Billetes ilimitados por la Red de IBERIA con el 50 por 100 de descuento y con reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años.

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

Las viudas/os y huérfanos en esta Red no tendrán ningún beneficio.

Según las normas del Acuerdo Multilateral, el 50 por 100 por la Red de IBERIA estará sujeto en cada momento a las restricciones que nos comunique dicha Compañía.

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

Red de AVIACO: Billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 90 por 100 de descuento y sin reserva de plaza para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años.

Para el personal jubilado y viudas/os, billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 90 por 100 de descuento. Los hijos tienen derecho exclusivo hasta los veintiún años.

Billetes ilimitados por la Red de AVIACO con el 50 por 100 de descuento para el titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en esta tarjeta.

Para el personal jubilado, la concesión de billetes con el 50 por 100 de descuento es ilimitada en la Red de AVIACO. Los hijos tendrán este derecho hasta los veintiséis años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para las viudas/os y huérfanos, la concesión de billetes con el 50 por 100 de descuento es ilimitada en la Red de AVIACO. Los hijos tendrán este derecho hasta los veintiún años de edad, siempre que permanezcan solteros.

Para tener derecho al 90 por 100 y al 50 por 100 en la Red de AVIACO, se deberá acreditar una antigüedad en la Compañía de un año y seis meses, respectivamente.

Art. 118. El capítulo XI (billetes gratuitos y con descuento) sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

Art. 119. La Compañía AVIACO concederá billetes gratuitos (ida/vuelta) con reserva de plaza en su Red, para el cónyuge y los hijos menores de veintiún años, solteros y dependientes del empleado, cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicio, las fiestas de Nochebuena-Navidad y/o Nochevieja y Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en comisión de servicio.

Art. 120. En los trayectos a que se refiere el artículo 116, apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza, si con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su trabajo, exigiéndose para esto:

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los empleados que a 31 de diciembre de 1984 tuvieran unos importes superiores, reconocidos en concepto de indemnización por horas nocturnas y festivas, a los que pudieran resultar de aplicar los porcentajes establecidos en los artículos que correspondan sobre el valor de la hora base fijada, los mantendrán hasta que por aumento de nivel u otra circunstancia las cantidades resultantes fueran superiores a las reconocidas individualmente.

Igual criterio se seguirá para determinar las cantidades a pagar por la aplicación del recargo establecido en los artículos 40, 42 y 43.

Segunda.—Dado que ambas partes entienden que la jornada de trabajo que se está realizando en Maudes es mejorable en cuanto a productividad, pero que, sin embargo, no es posible cambiarla con carácter general, se acuerda que a la firma del Convenio se iniciará por la Dirección un estudio de aquellas Unidades en las que sea factible la implantación de una jornada continuada.

Efectuado el estudio, los resultados se propondrán a la representación social para que, una vez logrado el acuerdo, se remita a la autoridad laboral y se proceda a su implantación, incluyéndose en el texto del Convenio Colectivo.

Tercera.—Se acuerda crear un Fondo para la consecución de objetivos con tratamiento independiente de la masa salarial.

La percepción por los trabajadores de las cantidades asignadas al Fondo sólo podrá tener lugar, en función de la consecución de los objetivos y en la cuantía que para cada ejercicio pudiera pactarse.

La cantidad asignada al Fondo para el ejercicio de 1987 se establece en un mínimo del 0,38 por 100 y un máximo del 0,74 por 100 de la masa salarial.

Por tanto, la consecución del objetivo de puntualidad establecido para 1987, permitirá la percepción de las siguientes cantidades, en función del grado de puntualidad que se alcance:

Una cantidad de 9,1 millones de pesetas si el objetivo de puntualidad alcanzase al final del ejercicio el 80 por 100, o una cantidad de 17,7 millones de pesetas si el objetivo de puntualidad alcanzara al final del ejercicio el 83 por 100, ambos en cota de quince minutos.

El pago de las cantidades que correspondan se hará semestralmente en las nóminas de los meses de agosto y febrero.

Aunque el pago de las cantidades que correspondan estará en función del índice de puntualidad anual, semestralmente, y con carácter provisional, se evaluará el índice alcanzado en el primer semestre. Igualmente se procederá en el segundo semestre, regularizándose las diferencias que pudieran haberse producido, en función del índice de puntualidad anual real alcanzado.

La cuantía a que se refiere este Fondo queda fijada en 19.000 pesetas anuales para el grado máximo (83 por 100) y 9.800 pesetas anuales para el grado mínimo (80 por 100), para cada trabajador afectado por este acuerdo. Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le prorrateará su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, sólo la fracción de más de quince días se le computará como unidad mensual completa.

A efectos de la evaluación de los «standards» de puntualidad se excluirán las causas extraordinarias o de fuerza mayor totalmente ajenas a la actuación de los trabajadores afectados por este acuerdo.

Las partes acuerdan celebrar las reuniones periódicas que fueran precisas y en todo caso un mínimo de tres, para el seguimiento de la consecución de objetivos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—A efectos de lo establecido en los artículos 38 y 90, la implantación, en el primer caso, de las jornadas especiales (horario, remuneración, etc.), en cada Centro de trabajo y la necesidad del cambio, así como la aceptación de los trabajadores que han de

cambiar de Barajas a Madrid y viceversa, corresponderá negociarlo a la Comisión interna.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Ambas representaciones acuerdan abordar durante la vigencia del VII Convenio Colectivo la clasificación profesional en la Compañía, con el fin de conseguir una estructura profesional acorde con la realidad actual y la evolución previsible en un futuro próximo.

La nueva clasificación se abordará en función de las siguientes prioridades:

1. Colectivos de Mantenimiento.
2. Personal del Area de Proceso de Datos.
3. Administrativos.
4. No cualificados, TGS, TGM y resto de grupos laborales.

Cuando alguno de los acuerdos en firme afecte a un grupo profesional cuya nueva clasificación se dé por finalizada la representación de la Dirección y el Comité Intercentro podrán convenir la fecha de su aplicación, a tenor de las facultades conferidas por la legislación vigente.

Esta Comisión iniciará sus trabajos en el próximo mes de septiembre con objeto de finalizar los dos primeros colectivos antes del 30 de abril de 1988.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Niveles	Sueldo base	Prima de productividad	Complemento trabajo	Totales
1	35.707	8.927	43.682	88.316
2	36.562	9.140	43.238	88.940
3	37.880	9.470	43.037	90.387
4	40.547	10.137	42.755	93.439
5	43.337	10.834	43.460	97.631
6	47.543	11.886	43.091	102.520
7	50.669	12.667	43.750	107.086
8	54.825	13.706	44.270	112.801
9	58.478	14.619	46.886	119.983
10	61.801	15.450	49.163	126.414
11	65.973	16.493	49.671	132.137
12	69.991	17.498	51.537	139.026
13	76.547	19.137	51.072	146.756
14	84.928	21.232	49.153	155.313
15	91.394	22.848	52.239	166.481
16	94.971	23.743	53.747	172.461
17	102.916	25.729	54.377	183.022
18	114.166	28.541	62.100	204.807
19	131.054	32.763	72.763	236.580

ANEXO II

Nivel	Operadores	Especialistas Aeronáuticos				Administrativos	Téc. Auxil. Espec.		Téc. G.º M.º y asimilados	Téc. G.º Sup. y asimilados
		Producción		Verificación			«A»	«B»		
		Oficiales	Jefes y Maestros	Oficiales	Jefes					
1										
2	Entrada.				Entrada.					
3	Op. 3. ^a	Entrada.			Of. 3. ^a	Entrada.	Entrada.			
4										
5	Op. 2. ^a	2. ^a			Of. 2. ^a	T. E. 2. ^a	2. ^a			
6	Op. 1. ^a					T. E. 1. ^a	1. ^a			
7	Op. J. 2. ^a				Of. 1. ^a					
8	Op. J. 2. ^a A	1. ^a A.	J. Eq. A	Ver. A.	Jefe A 2. ^a	T. 3. ^a	3. ^a	«L» entrada.		
9	Op. J. 1. ^a	1. ^a B.	J. Eq. B	Ver. B.	Jefe A 1. ^a	T. 2. ^a				
10	Jefe Eq.	1. ^a C.	J. Sec. A.	Ver. C.	J. S. Ad. 4. ^a		2. ^a	«L» 2. ^a		
11		1. ^a D.	J. Sec. B.	Ver. D.	J. S. Ad. 3. ^a	T. 1. ^a	1. ^a	«L» 1. ^a		
12		1. ^a E.	J. Sec. C.	Ver. E.	J. S. Ad. 2. ^a	T. J. 2. ^a	T. J. 2. ^a	«R» entrada.		
13			Maestro.		J. S. Ad. 1. ^a	T. J. 1. ^a	T. J. 1. ^a	«R» 3. ^a		
14			M. Jefe.		J. S. Ad. 1A.	T. J. S. 2. ^a	T. J. S. 2. ^a	«R» 2. ^a	T. G. S. Ent.	
15			M. J. Sup.		M. Jefe.	T. J. S. 1. ^a	T. J. S. 1. ^a	«R» 1. ^a	T. G. S. 5. ^a	
16								«R» 1B.	T. G. S. 4. ^a	
17								«R» 1B.	T. G. S. 3. ^a	
18									T. G. S. 2. ^a	
19									T. G. S. 1. ^a	

Nivel	Limpiadores	Conserjes Ordenanzas	Mozos de Tráfico y Oficinas	Auxiliares Mantenimiento	Profes. Oficio Conduc. Cabistas Almacenistas
1	Entrada.	Entrada.	Entrada.	Auxiliar Ent.	
2	Limp. A.	Ordenanza 2. ^a	Mozo 3. ^a		Oficial entrada.
3	Limp. B.	Ordenanza 1. ^a	Mozo 2. ^a	Auxiliar 2. ^a	Oficial 3. ^a
4	Limp. C.	Conserje A.	Mozo 1. ^a	Auxiliar 1. ^a	
5		Conserje B.	Capataz 2. ^a	Auxiliar Esp.	Oficial 2. ^a
6		Conserje B.	Capataz 2. ^a	Auxiliar Esp. 2. ^a	
7		Conserje C.	Capataz 1. ^a	Auxiliar Esp. 1. ^a	Oficial 1. ^a
8		Jefe Equipo.	Jefe Equipo.	Jefe Equipo.	Jefe Equipo.
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					

ANEXO III

REGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO

Artículo 1.º Se considerará trabajador fijo-discontinuo al contratado por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica. Los contratos de mayor duración serán ofrecidos por orden de listas, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador fijo-discontinuo.

La figura del fijo-discontinuo se reconoce para los Centros de trabajo de Mahón e Ibiza. Igualmente se reconoce esta figura en Palma de Mallorca hasta el 31 de diciembre de 1987.

Art. 2.º El contrato de fijo-discontinuo puede ser compatible con tres modalidades de contrato: Contrato de relevo; contrato de interinidad y contrato de fomento de empleo, considerándose en estos casos todos los derechos inherentes a la modalidad de contratación de fijos-discontinuos. Estas modalidades se entienden a nivel local y se ofrecerán a trabajadores fijos-discontinuos que no estén en actividad en el momento en que se produzca la necesidad.

Art. 3.º La consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo se adquirirá a la finalización de la tercera contratación, siempre y cuando el informe global de su actuación laboral en la Compañía sea favorable. Cuando el informe sea negativo, el personal afectado, acompañado de un representante de los trabajadores, podrá solicitar de la Jefatura correspondiente las razones de esta evaluación negativa.

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

Los ingresos en la Compañía como fijos-discontinuos se harán como Oficial de Entrada Administrativo o Mozo de Entrada en los respectivos grupos laborales.

Se establece para este personal un sistema de promoción consistente en:

Mozos: Por cambio de nivel cada veinticuatro meses de trabajo efectivo hasta el tope del nivel 4.

Administrativos: A los veinticuatro meses de trabajo efectivo ascenderán al nivel 3, Oficial de 3.ª Administrativo, y a Oficial de 2.ª Administrativo, transcurridos cuarenta y ocho meses de trabajo efectivo en la anterior categoría.

Dichas promociones se efectuarán salvo inhabilitación para el ascenso impuesta como sanción.

Art. 4.º La cobertura de vacantes del personal fijo de actividad se hará con personal fijo-discontinuo en los lugares en que exista escalafón de dicho personal, salvo que a otro personal de Aviación le asista mejor derecho, para lo cual se seguirán los mismos criterios vigentes en la actualidad o los que se pacten por los firmantes del VII Convenio Colectivo del personal de tierra.

Art. 5.º Los trabajadores fijos-discontinuos con contrato en vigor podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su puesto de origen cuando cese la necesidad.

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

La retribución por trabajo de categoría superior será la correspondiente al que realicen.

En cuanto a los plazos en que se pueden desarrollar trabajos de categoría superior, se estará a lo establecido en las normas legales.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través del Jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección de Relaciones Industriales, a fin de que se proceda al abono del salario a los interesados, igualmente, se comunicará a los Comités o Representantes de Personal del Centro.

Art. 6.º La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

En el supuesto de que el trabajador fijo-discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por la Compañía en las épocas de incremento de trabajos periódicos y cíclicos, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la Empresa.

Art. 7.º Con el personal que adquiera la consideración de personal de plantilla fijo de carácter discontinuo se confeccionará un escalafón local, cuyo orden se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

Número de contratos en la Compañía, en función del número de meses de presencia en la misma con cualquier tipo de contrato en Mahón e Ibiza.

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

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

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

En el caso de que las necesidades de personal de temporada sean inferiores al número de personas escalafonadas, el sobrante mantendrá su puesto en el escalafón a efectos de una posible incorporación en las temporadas siguientes.

Art. 8.º Cuando un trabajador fijo-discontinuo cubra una vacante con carácter continuo, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como fijo-discontinuo.

En este caso, se le reconocerá el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado como fijo-discontinuo, cara a la antigüedad en la Empresa y consiguiente derecho a promoción.

Art. 9.º Las jornadas y libranzas de los trabajadores fijo-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores de actividad continuada.

Art. 10. Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa, trabajen en días festivos que no sean sábados o domingos, gozarán de un día libre de descanso compensatorio, debiendo librar en la misma semana en la que el día festivo estuviera comprendido o dentro de los treinta días siguientes, en cuyo caso se primarán las horas trabajadas en el día festivo, con un incremento del 99,12 por 100.

Si, con independencia del correspondiente descanso semanal, dicha libranza no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el importe de las horas realizadas al salario/hora ordinario con el recargo del 265,5 por 100.

Las horas trabajadas en sábado, domingo y/o festivo, se primarán con un recargo del 99,12 por 100 del salario hora ordinario.

Art. 11. Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo no serán considerados festivos.

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

Desde las doce horas del 24 de diciembre hasta las veinticuatro horas del 25 de diciembre; desde las doce horas del 31 de diciembre hasta las veinticuatro horas del 1 de enero; desde las veinte horas del 5 de enero hasta las veinticuatro horas del 6 de enero, y desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Domingo de Resurrección, las horas trabajadas se abonarán de la siguiente forma:

Si se disfruta descanso compensatorio, con el 300 por 100 del salario/hora base.

Si no se disfruta descanso compensatorio, con el 699,12 por 100 del salario/hora base.

En estos cálculos no es de aplicación el último párrafo del artículo 10.

Art. 12. Los trabajadores fijos-discontinuos que presten sus servicios en jornadas sujetas a turnos, realizarán las rotaciones igual que personal de actividad continuada de la misma unidad, departamento, servicio, etc.

Art. 13. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas con un incremento del 75 por 100 sobre el salario/hora base, conforme a la siguiente tabla:

Niveles	Valor hora/base	Trienio
1	214,93	6,98
2	221,68	7,15
3	231,97	7,41
4	243,77	7,93
5	254,71	8,48

No obstante, la Empresa está obligada, a petición del trabajador, a compensar las horas extraordinarias por días libres, correspon-

diendo uno por cada ocho horas extraordinarias realizadas. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador por escrito y por periodos mensuales, determinando cuántas de las realizadas, por bloques de ocho, quiere compensar por días libres.

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

Art. 14. Los trabajadores fijos-discontinuos 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 retribuida.

Art. 15. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales dentro de los diez últimos días del mes correspondiente.

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

Art. 16. Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

1. Retribuciones fijas:
 - 1.1 Sueldo base.
 - 1.2 Prima de productividad.
 - 1.3 Complemento de trabajo.
2. Complementos salariales:
 - 2.1 Premio por antigüedad.
 - 2.2 Gratificación por cierre de ejercicio.
 - 2.3 Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas.
 - 2.4 Plus de residencia.
 - 2.5 Plus de trabajos nocturnos y/o festivos.
 - 2.6 Horas extraordinarias.
3. Otras percepciones económicas:
 - 3.1 Dietas.
 - 3.2 Gratificación por comida.
 - 3.3 Indemnización por transporte.

Art. 17. El sueldo base, la prima de productividad y el complemento de trabajo son los reflejados para cada nivel en la tabla salarial.

Art. 18. Los trabajadores fijos-discontinuos percibirán, en función del tiempo trabajado, la parte proporcional de las gratificaciones de julio, diciembre y cierre de ejercicio, en las condiciones y conceptos que el personal de actividad continuada.

Art. 19. El trabajador fijo de carácter discontinuo percibirá en concepto de antigüedad un 4,5 por 100 del sueldo base de su nivel, por cada veintidós meses de servicio en la Compañía con las limitaciones que establece para este concepto el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turnos, de acuerdo con el siguiente horario:

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

Comida: Jornada de trabajo ininterrumpida que, comenzando a las trece horas o antes, finalice a las quince treinta horas o después.

Cena: Turnos de trabajo ininterrumpidos que, comenzando a las veinte treinta horas o antes, finalicen a las veintitrés horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de siete a quince horas, solamente al personal desplazado en aeropuertos a 8 kilómetros o más del centro urbano de la ciudad correspondiente.

A los efectos de este artículo, se considerará como hora de comienzo de turnos las siete, quince y veintitrés horas, aunque la iniciación real haya tenido lugar en otro momento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo correspondiente del personal de actividad fija respecto de horarios de trabajo.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador la cantidad de 512 pesetas, como cuantía mínima por comida o cena, y 81 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 21. El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano, mediante examen, y desempeñe habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 2.140 pesetas por 14 pagas.

Si, además, se toma taquigrafía o estenotipia en otro idioma y en forma habitual se percibirá, por tal concepto, un 40 por 100 de la gratificación que por dicho idioma le corresponda, igualmente, por 14 pagas.

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

	Idiomas latinos	Idiomas no latinos
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos	2.140	2.856
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán	1.605	2.140
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés	-	1.427

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

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

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

Si durante el periodo de no contratación del personal fijo-discontinuo la Compañía convocase exámenes para el reconocimiento de idiomas, dichos exámenes se convocarán para este personal al iniciarse el periodo de contratación, reconociéndose el derecho a la percepción económica en el mes siguiente al reconocimiento del idioma correspondiente.

Art. 22. A los trabajadores fijos-discontinuos les será de aplicación la indemnización por residencia regulada para el personal de actividad continuada, en el porcentaje y cuantía establecidos para éstos y en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Art. 23. El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho horas percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 82,5 por 100 del salario/hora ordinaria en función de las horas trabajadas en este periodo.

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

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

Art. 24. En materia de comisión de servicio, dietas y alojamiento, en los supuestos de desplazamiento fuera de su residencia habitual por necesidades del servicio, los trabajadores fijos-discontinuos incluidos en el presente anexo tendrán igual tratamiento que los trabajadores de Aviaco de tierra con contrato indefinido de actividad continuada.

Art. 25. El personal de carácter discontinuo no disfrutará de las vacaciones reglamentarias durante los meses que permanezca en la Empresa. La parte proporcional de su importe será abonada con la liquidación final del periodo.

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

Art. 26. La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

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

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

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

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

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

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contrar matrimonio.

- c) El tiempo indispensable para exámenes o para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Art. 27. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 28. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

Para la concesión de excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de veinticuatro meses de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

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

El trabajador que solicite excedencia voluntaria reingresará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia, siempre y cuando exista vacante de la misma.

Art. 29. El personal fijo-discontinuo será dado de alta en concierto colectivo, manteniéndose en él por el tiempo de prestación de sus servicios.

Art. 30. En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento los trabajadores fijos-discontinuos se regirán por lo dispuesto en el documento que acompaña a este anexo.

Art. 31. Los trabajadores fijos-discontinuos se regirán en materia de seguridad e higiene en el trabajo por las normas establecidas para el personal con contrato indefinido de actividad continuada que les sean aplicables.

Art. 32. A los trabajadores fijos-discontinuos les serán aplicables las normas sobre el transporte que rigen para los trabajadores de actividad continuada.

DISPOSICION FINAL

La regulación de esta parte anula y sustituye a las normas anteriores por las que se regían los trabajadores fijos-discontinuos.

TABLA SALARIAL

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento trabajo	Totales
1	35.707	8.927	43.682	88.316
2	36.562	9.140	43.238	88.940
3	37.880	9.470	43.037	90.387
4	40.547	10.137	42.755	93.439
5	43.337	10.834	43.460	97.631

CONCESION BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO AL PERSONAL FIJO-DISCONTINUO

A) Concesión general titular y beneficiarios.

1. A partir de los seis meses de trabajo efectivo como fijo-discontinuo se concederán seis segmentos tarifa gratuita sin reserva de plaza (IDOOR2) en la totalidad de la red de Aviaco.

2. Si pasados veinticuatro meses de trabajo efectivo no se hubiera utilizado billetes tarifa gratuita, los seis segmentos corres-

pondientes a ese periodo serán con reserva de plaza (IDOOR1) sujetos a las correspondientes épocas restrictivas.

B) Concesión particular.

A partir de los seis meses de trabajo efectivo:

1. Concesión de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin épocas restrictivas para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.

2. Concesión de un billete de ida y vuelta al titular y otro a su cónyuge (IDOOR1) con motivo de fallecimiento de hijos, padres o hermanos, incluso parentesco político. Este billete se emitirá al aeropuerto más cercano al lugar del óbito.

C) Beneficiarios.

Se consideran familiares beneficiarios los 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 el titular mantenga la patria potestad.

Estos beneficiarios no será obligación que viajen junto con el titular, pero sí será imprescindible que éste haya cumplido los plazos de trabajo efectivo fijados anteriormente.

D) Epocas restrictivas.

Los billetes IDOOR1 citados en el punto 2 del apartado A) están sujetos a los siguientes periodos en los que no se podrá efectuar reserva:

Del 25 de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.

Del 20 de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.

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

E) Cargo de emisión.

Todos los billetes de tarifa gratuita tendrán el siguiente cargo de emisión:

Red nacional (excepto Península/Canarias y viceversa): 150 pesetas.

Península/Canarias y viceversa: 300 pesetas.

Las cantidades citadas se aplicarán por cada segmento o cupón de vuelo, estando incluidos en ellas los impuestos y seguros, pero no la tasa de aeropuerto formada por la tasa de salida y obviación.

F) Billetes con descuento.

Abonando el 50 por 100 del importe del billete, más los seguros e impuestos, se podrá viajar en cualquier época del año con reserva de plaza.

G) Clase de servicio.

Todos los billetes serán emitidos en clase turista/económica.

En todo lo no expresamente contemplado en la presente norma, los trabajadores fijos-discontinuos se regirán en materia de billetes gratuitos y con descuento por lo regulado en el VII Convenio Colectivo del Personal de Tierra de Aviaco para la red de Aviaco.

ANEXO IV

RELACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL

Artículo 1.º Se considerará trabajador temporal al contratado por tiempo determinado, bien con jornada completa o a tiempo parcial, y haciendo uso de la modalidad de contratos que la legislación española permita en cada momento.

Art. 2.º Dadas las peculiaridades del tráfico aéreo, que constituyen la actividad esencial de Aviaco, y teniendo en cuenta el carácter de concesionario de servicio público de la Compañía, el llamamiento se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar.

Art. 3.º La jornada ordinaria de trabajo será la que figura en el contrato de trabajo que en cada momento suscriban los trabajadores afectados por las presentes normas, pudiendo ser a tiempo total o a tiempo parcial.

Art. 4.º Los horarios de los trabajadores con contrato temporal no tendrán que coincidir necesariamente con el del personal fijo de actividad continuada o fijo discontinuo. Su jornada será aquella que complete o cubra las necesidades de cada Unidad, Departamento, Servicio, etc.

Art. 5.º Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores con contrato temporal que por razones imperativas

del mismo trabajen en días festivos gozarán de un tiempo equivalente al trabajo como descanso compensatorio. Este tiempo se librará en el plazo de doce meses, contados a partir del festivo que se haya trabajado, o dentro del período de contrato, si éste fuera inferior a doce meses.

En los supuestos de contratos temporales a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, se entiende que el tiempo de descanso se abona con la remuneración pactada, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorios.

Art. 6.º En las horas programadas de trabajo en días festivos con tiempo de descanso compensatorio el trabajador percibirá un suplemento del 99,12 por 100 del salario hora/base establecido en el artículo 11.

Art. 7.º Los trabajadores con contrato temporal tendrán derecho a descansar, en las condiciones anteriormente indicadas, con la excepción de los contratados a tiempo parcial ya señalada, de los días festivos de carácter nacional o local que se produzcan.

Art. 8.º Los trabajadores con contrato temporal podrán realizar la jornada fraccionada o continuada, estén destinados en aeropuertos o dependencias de la ciudad.

Art. 9.º El descanso semanal para los trabajadores con contrato temporal a tiempo total será obligatorio. Los trabajadores a tiempo parcial, por la naturaleza de su contrato, se incluye en sus remuneraciones el abono de la parte que corresponda al descanso.

Art. 10. 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 del aeropuerto y a aquellas que se produzcan por acumulación 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 en 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.

Art. 11. El salario hora/base para los trabajadores temporales será el siguiente:

	Salario hora/base
	Pesetas
Mozo	187,89
Administrativo	200,02
Especialista	200,02

Art. 12. Los trabajadores con contrato temporal se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente.

Art. 13. Los trabajadores con contrato temporal percibirán sus haberes por sueldos mensuales y a mes vencido.

Los haberes se harán efectivos mediante dinero bancario, en talón o transferencia.

Asimismo, se remitirá a cada trabajador una hoja mensual con la liquidación de los mismos.

Art. 14. Los trabajadores por contrato temporal percibirán, en su caso, los conceptos retributivos siguientes, que en los supuestos de contratos a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas:

Sueldo base.
Plus eventualidad.
Plus de festividad.
Plus de nocturnidad.
Gratificación por comidas.
Pagas extraordinarias.
Gratificación cierre ejercicio.
Dietas.

Art. 15. Los trabajadores por contrato temporal percibirán, en función del tiempo trabajado y horas contratadas, la parte proporcional de las gratificaciones de julio y diciembre establecidas para el personal fijo de actividad continuada.

Igualmente percibirán la parte proporcional de la gratificación de cierre de ejercicio en función del tiempo trabajado y horas contratadas.

Art. 16. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos trabajadores por contrato temporal que, por necesidades de servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos u otros horarios especiales, de acuerdo con el siguiente calendario:

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

Comida: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las trece horas o antes finalicen a las quince treinta horas o después.

Cena: Turnos de trabajo ininterrumpidos que comenzando a las veinte treinta horas o antes finalicen a las veintitrés horas o después.

No obstante lo establecido anteriormente, se respetará la dieta de comida en los turnos de siete a quince horas solamente al personal desplazado a aeropuertos a 8 kilómetros o más 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 512 pesetas por comida o cena y 81 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 17. El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 82,5 por 100 del salario/hora ordinaria en función de las horas trabajadas en este período.

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

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

Art. 18. El número de días de vacaciones de los trabajadores con contrato temporal será proporcional al tiempo contratado, tomando como base veintiséis días laborables al año, abonándose en la liquidación final del período, salvo que la duración inicial del contrato fuese igual o superior al año, en cuyo caso se disfrutarán durante la vigencia del mismo.

Art. 19. La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

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

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

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

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

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

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Art. 20. En todos los casos de concesión de licencia retribuida los trabajadores temporales 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.

Art. 21. Los trabajadores con contrato temporal se registrarán, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, por las normas establecidas para el personal con contrato indefinido que les sean aplicables.

Art. 22. La Compañía elaborará un escalafón de trabajadores temporales.

TABLA SALARIAL

Grupo	Sueldo base	Plus eventualidad	Total
Mozo	40.587	31.983	72.570
Administrativo	40.647	34.782	75.429
Especialista	40.647	34.782	75.429