

12870 RESOLUCION de 13 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», con su personal de tierra.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», con su personal de tierra, que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1988, de una parte, por miembros del Comité Intercéntricos de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de «Iberia, Líneas Aéreas de España», 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, 13 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», CON SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio nacional español.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro dentro del ámbito del artículo anterior.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra que preste sus servicios en «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», estructurándose el mismo en tres partes, que regularán, respectivamente, las condiciones de los trabajadores fijos de actividad continuada, la primera parte; de los fijos discontinuos, la segunda parte, y la de los trabajadores con contrato temporal, la tercera parte.

El presente capítulo I, de Disposiciones generales, y el capítulo II, que regula la participación, serán comunes para los tres grupos de trabajadores anteriormente indicados.

Art. 4.º Las personas que desempeñen puestos de alta dirección o cargos directivos, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este Convenio los puestos de Subdirector o rango superior, dentro de la organización de la Compañía, quedan excluidos del presente Convenio, excepto que pertenezcan a cualquier grupo laboral regulado en el mismo, en cuyo caso les serán de aplicación las normas que correspondan a su categoría, con independencia de los específicos que como directivos establezca la Dirección, mientras realicen las funciones inherentes a tales cargos.

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas específicas de cada país. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este Convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los capítulos de retribuciones, horas extraordinarias y jornada.

Art. 5.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1988, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La tabla salarial y el resto de los conceptos retributivos tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988. Las cuantías de estos conceptos, que regirán para 1989, deberán negociarse y tendrán vigencia de 1 de enero de 1989. La vigencia del resto de la normativa será hasta el 31 de diciembre de 1989 y será prorrogable por la tática por periodos de doce meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

Art. 6.º Siendo «Iberia» una Empresa de servicio público de transporte, está obligada a alcanzar una alta calidad de servicio y una óptima atención a sus clientes. En consecuencia, los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a colaborar en lograr los objetivos anteriores, adoptando la actitud adecuada a estos fines.

A estos efectos se elaborarán los «Manuales de actitud de servicio» en función de los puestos de trabajo.

Art. 7.º Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable al trabajador.

Art. 8.º El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

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

Art. 9.º Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

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

Igualmente, quedan excluidas en las cuantías fijadas al 31 de diciembre de 1979 las cantidades que, en concepto de gratificación, vienen percibiendo los trabajadores a quienes se aplicó la conversión del extinguido IRTP y en los términos fijados en el escrito referencia 30.301/GG/121, que la Dirección de Relaciones Industriales dirigió a todos y cada uno de los afectados el 30 de marzo de 1979.

CAPITULO II

Participación

Art. 10. La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, en los términos preceptuados en el capítulo II, artículo 2.º, de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la «Compañía Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima».

Art. 11. En materia de participación en el Consejo de Administración se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 12. 1. En los Centros de trabajo de la Empresa, considerando a estos efectos lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, que ocupen a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de trabajo.

2. El número de Delegados sindicales, por cada Sección Sindical que se constituya por los Sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones a los Comités de Centro, se determinará según la siguiente escala:

- De 200 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales que se constituyan por aquellos Sindicatos que aun no habiendo alcanzado el 10 por 100 de los votos, hayan obtenido representación en el correspondiente Comité, estarán representadas por un solo Delegado sindical.

3. Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Centro, así como los siguientes derechos:

3.1 Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Centro, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

3.2 Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Organos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.

3.3 Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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

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

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

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

3.7 La Dirección pondrá a disposición de las Secciones Sindicales que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tabloneros de anuncios para uso sindical. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será conjunta, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y en lugares de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello o firma de la Sección sindical o Delegados responsables, informando a la Empresa.

3.8 Disponer de un máximo de 40 horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Las horas de los Delegados sindicales de una misma Sección se podrán acumular en uno o varios de éstos, sin rebasar el límite máximo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de Delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le correspondan por ambos cargos.

3.9 Disponer de hasta quince días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo.

3.10 Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho el Sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute, y salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a quince días.

3.11 En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los Organos de Gobierno provincial o nacional de un Sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

3.12 Los Sindicatos que hayan constituido en la Empresa Secciones Sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a todo trabajador afiliado que así lo solicite.

3.13 Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los Centros de trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

3.14 En todo caso, los Delegados sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Compañía su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de Delegados sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

Se mantiene la actual situación en cuanto a Centros de trabajo en la Compañía.

Art. 13. Establecido en el artículo 8.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical el derecho de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Centro a la utilización de un local para el desarrollo de sus actividades, se acuerda el siguiente sistema, que será aplicable a las Secciones Sindicales que cumplan el requisito indicado de representación:

a) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido un número de votos superior al 10 por 100 en los Centros de trabajo del Aeropuerto de Barajas, Antigua Zona Industrial y Nueva Zona Industrial dispondrán de un local cada una de ellas.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en los Comités de los anteriores Centros de trabajo, pero no hayan alcanzado el 10 por 100 de los votos, dispondrán de un local común para utilización conjunta de todas ellas.

b) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representantes en el Comité de Centro de Trabajo de Madrid Ciudad dispondrán en total de dos locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

c) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido

representantes en los Comités de Centro de Barcelona y Palma de Mallorca dispondrán de tres locales como máximo para uso conjunto de todas ellas.

Si la actual situación de disponibilidad lo permite, la distribución de los locales será de dos en aeropuerto y uno en ciudad.

d) Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan participado en las elecciones sindicales y cuyas candidaturas hayan obtenido representación en los Comités de Centro de Las Palmas, Tenerife, Málaga, Alicante, Ibiza, Sevilla y Valencia dispondrán de un local para uso conjunto de todas ellas.

La situación de este local estará en función de las posibilidades actuales.

Art. 14. Las Secciones Sindicales sin representación en los Comités de Centro que se constituyan en la Empresa, al amparo de lo establecido en el artículo 8.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán los derechos que dicho artículo establece en su punto 1.

Art. 15. En aplicación de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda constituir el Comité Intercentros:

a) El Comité Intercentros estará compuesto por 13 miembros. Para la composición del mismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, y serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

Las dietas, gastos de viaje y pernoctación en hoteles concertados, para los miembros del Comité Intercentros no pertenecientes a los Centros de trabajo de Madrid Ciudad, Nueva Zona Industrial, Antigua Zona Industrial y Aeropuerto de Barajas, que se originen por la asistencia a las reuniones convocadas por el Comité Intercentros serán sufragadas por la Compañía. Los billetes gratuitos que sea necesario conceder a estos miembros para la asistencia a las reuniones convocadas del Comité Intercentros serán con reserva de plaza.

El Comité Intercentros podrá designar 13 suplentes. La Compañía sólo sufragará los gastos de asistencia de una reunión al mes, como máximo, de los suplentes en las condiciones y conceptos anteriormente mencionados.

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, así como sus respectivos suplentes, también de entre sus miembros o de los suplentes, cuya situación laboral será de plena dedicación a este órgano.

b) Funciones:

1. Se reconoce al Comité Intercentros como el único Organismo de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

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

Art. 16. Garantías de los miembros de los Comités de Centro:

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

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

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

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

4. No se computarán dentro de las cuarenta horas las dedicadas a reuniones convocadas por la Compañía. Este mismo tratamiento se aplicará para las reuniones convocadas por el Comité Intercentros.

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

Art. 17. Información al Comité Intercentros:

a) Información al menos trimestral:

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

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

1. Centros de trabajo y Unidades o Departamentos.
2. Número de horas normales, festivas y nocturnas.

En aquellos Centros de trabajo donde se elaboren estadísticas o horas desglosadas por grupos laborales y categorías se facilitarán

comité correspondiente. Si se generalizase esta información a nivel nacional, se facilitará también al Comité Intercentros.

Estadísticas de tráfico, producción e ingresos por redes.

b) Información trimestral:

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

Situación de plantilla desglosada por:

1. Grupos laborales y categorías.
2. Distribución por Centros de trabajo.
3. Probable evolución del empleo en la Compañía.

Estadísticas sobre absentismo; causas y criterios.

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

c) Información anual:

Documentación que se entrega en la Junta general de accionistas.

Planes de formación profesional.

Programas de producción.

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

e) Información coyuntural:

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

Art. 18. Información a los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros.

Estos Sindicatos dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, según se ha expuesto en el artículo anterior.

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

Art. 19. Los representantes de los trabajadores y Delegados de las Secciones Sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Art. 20. Se mantienen las cuarenta horas mensuales de crédito para los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, a nivel global. No obstante, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de garantía de los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal a nivel de Empresa por Sindicatos o candidatura, respetando para cada miembro de los Comités de Centro o Delegados de Personal el número de horas que se establece en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Sindicatos o las candidaturas a que pertenezcan los representantes de los trabajadores o Delegados de Personal que verán incrementado su número de horas comunicarán a la Dirección el nombre y apellidos de estos últimos y de aquellos que ven disminuido su crédito de horas. Esta notificación deberá hacerse, como mínimo, con quince días de antelación a la fecha de efectividad de la acumulación, y abarcará periodos de meses completos.

Art. 21. Dentro de cada Comité de Centro, los miembros de una misma candidatura podrán distribuirse entre sí las horas que les correspondan, según el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo constar en acta el acuerdo por el que se realice tal distribución. El sistema de comunicación y periodo de duración de esta distribución será idéntico al reflejado en el artículo anterior.

Art. 22. Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Centro y la representación de la Dirección, en cada Centro de trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del cupo mensual de los representantes de los trabajadores.

Art. 23. Los Secretarios de los Comités de Centro que a continuación se relacionan dispondrán de un crédito adicional de cuarenta horas mensuales:

- AZI (Antigua Zona Industrial).
- NZI (La Muñoza).
- Aeropuerto de Barajas.
- Madrid ciudad.
- Barcelona.
- Palma de Mallorca.
- Málaga.
- Las Palmas.
- Tenerife.

Art. 24. Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad

sindical, será comunicada al mando con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los créditos de horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas al final de cada mes.

Art. 25. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores o el Comité de Centro, del Centro de trabajo de que se trate, deberán ser aprobadas por la autoridad laboral competente en cada caso.

Si tales modificaciones afectasen a un ámbito superior a un Centro de trabajo, la aceptación por parte de los representantes de los trabajadores corresponderá al Comité Intercentros. Asimismo, si no fuesen aceptadas, deberán ser aprobadas por la autoridad laboral competente.

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

Art. 26. La movilidad funcional entre Centros de una misma localidad se regulará mediante acuerdo entre la representación de los trabajadores y la Dirección. Si no se produjese tal acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 27. Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Mixta compuesta por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores, en número de seis por cada parte.

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

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

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

Art. 28. Se crea una Comisión de Jornadas y Turnos con carácter ejecutivo y paritario, compuesta por representantes de la Dirección y de los trabajadores, cuyas finalidades serán las siguientes:

a) Información y control:

De las causas por las que se establece el sistema de disponibilidad para cada Unidad.

Número de Departamentos o Servicios afectados.

Número de personas afectadas.

Aeropuertos en que se realiza el turno de «madrugue» y trabajadores afectados.

Programación de los cambios de turno programables en las Unidades no afectadas por la disponibilidad.

Del cumplimiento del acuerdo.

De los cambios de turno realizados.

De la turnicidad en las Unidades no afectadas por disponibilidad.

Del número de personas y turnos en las Unidades no afectadas por disponibilidad.

De las variaciones por temporada de las Unidades sometidas a disponibilidad.

Horarios adicionales.

b) Aprobación:

De las exclusiones de realización del turno de «madrugue» por causas justificadas que impidan tal realización.

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

De las modificaciones de los turnos básicos en aeropuertos y zonas industriales.

De las modificaciones de jornada y de todos los acuerdos sobre disponibilidad, en aplicación de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 80.

Art. 29. La Dirección dará formación en el método HAY a una representación restringida designada por el Comité Intercentros.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 30. Toda la normativa sobre clasificación profesional contenida en el presente capítulo tendrá plena vigencia hasta que las partes aprueben los nuevos ordenamientos de reclasificación profesional para los grupos que resulten afectados, momento éste en que tales pactos sustituirán íntegramente lo hasta ahora en vigor.

Igual sucederá con las funciones y definiciones de cada uno de los grupos laborales y categorías profesionales, que anularán y dejarán sin efecto las provenientes de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 4 de julio de 1947 y, en su caso, las contenidas en Convenios Colectivos precedentes.

Para todo ello se crea una Comisión Paritaria y Ejecutiva que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, marcará los

critérios generales del citado reordenamiento profesional desde una perspectiva global de Compañía, teniendo facultades exclusivas y bastantes para modificar lo establecido en el actual sistema, incluso cuando suponga modificaciones en la estructura salarial actual.

Las decisiones adoptadas por esta Comisión se incorporarán en forma de anexos sucesivos al Convenio, teniendo el mismo rango normativo.

Art. 31. El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos de Grado Superior y asimilados.
- Técnicos de Grado Medio y asimilados.
- Técnicos Auxiliares.
- Cuerpo Superior Administrativo.
- Cuerpo General Administrativo.
- Especialistas.
- Operadores.
- Personal de Servicios Auxiliares.

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

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

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

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

Nivel	
15	Técnico de Grado Medio de 1. ^a y asimilados.
14	Técnico de Grado Medio de 2. ^a y asimilados.
13	Técnico de Grado Medio de 3. ^a y asimilados.
12	Técnico de Grado Medio de 4. ^a y asimilados.
11	Técnico de Grado Medio de 5. ^a y asimilados.
10	Técnico de Grado Medio de 6. ^a y asimilados.
8	Técnico de Grado Medio de Entrada y asimilados.

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

Nivel	
13	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 1. ^a
12	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 2. ^a
11	Técnico de Organización, Planificación y Control de 1. ^a
9	Técnico de Organización, Planificación y Control de 2. ^a
8	Técnico de Organización, Planificación y Control de 3. ^a
13	Maestro Jefe de Grado de 1. ^a
12	Maestro Jefe de Grado de 2. ^a
11	Maestro Jefe de Grado de 3. ^a
13	Técnico Aeronáutico de Grado de 1. ^a
12	Técnico Aeronáutico de Grado de 2. ^a
11	Técnico Aeronáutico de Grado de 3. ^a
12	Técnico Supervisor de Proceso de Datos.
11	Técnico de Proceso de Datos de 1. ^a
10	Técnico de Proceso de Datos de 2. ^a
8	Especialista de Proceso de Datos de 1. ^a
6	Especialista de Proceso de Datos de 2. ^a
12	Técnico Encargado de Operaciones.
11	Técnico de Operaciones de 1. ^a
9	Técnico de Operaciones de 2. ^a
8	Técnico de Operaciones de 3. ^a
11	Técnico Jefe de Comunicaciones.
9	Técnico de Comunicaciones.
11	Delineante y Dibujante Proyectista Jefe.
10	Delineante y Dibujante Proyectista.
8	Delineante y Dibujante de 1. ^a
7	Delineante y Dibujante de 2. ^a
5	Delineante y Dibujante de 3. ^a

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

Nivel	
13	Jefe superior de Administración Grado 1. ^a
12	Jefe superior de Administración Grado 2. ^a
11	Jefe superior de Administración Grado 3. ^a
10	Jefe superior de Administración Grado 4. ^a

Grupo e) Cuerpo General Administrativo: el personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

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

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

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

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

Nivel	
11	Operador Jefe de Proceso de Datos.
10	Supervisor de Operaciones de Proceso de Datos.
7	Operador de Proceso de Datos de 1. ^a
6	Operador de Proceso de Datos de 2. ^a
10	Jefe de turno de Transcripción de Datos.
8	Monitor de Transcripción de Datos.
7	Transcriptor de Datos de 1. ^a
5	Transcriptor de Datos de 2. ^a
3	Transcriptor de Datos de 3. ^a
8	Operador Jefe de Comunicaciones (Radio y Telegrafía).
7	Operador de Telegrafía y/o Radio de 1. ^a
6	Operador de Telegrafía y/o Radio de 2. ^a
5	Operador de Telegrafía y/o Radio de Entrada.
7	Operador de Fonia Jefe.
6	Operador de Fonia de 1. ^a
5	Operador de Fonia de 2. ^a
3	Operador de Fonia de Entrada.
9	Realizador Jefe de Medios Audiovisuales.
8	Realizador Medios Audiovisuales.
7	Operador Jefe Medios Audiovisuales.
6	Ayudante Realización Medios Audiovisuales.
5	Operador Medios Audiovisuales.
4	Operador Entrada Medios Audiovisuales.

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

Auxiliares Especialistas:

Nivel	
8	Jefe de Almacenes.
6	Jefe de Almacén.
7	Supervisor Jefe Operaciones de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas.
5	Supervisor Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas.
6	Jefe de Vigilancia.

Auxiliares:

Nivel	
5	Oficial «A» Almacenero.
3	Oficial «B» Almacenero.
4	Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1. ^a
3	Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2. ^a
2	Mozo (Tráfico, Material, Mayordomía, etc.).
1	Mozo de Entrada.
3	Encargado de Limpieza y Preparación.
2	Limpiador-Preparador.
1	Limpiador-Preparador de Entrada.

Nivel

- 4 Jefe Turno Vigilancia.
- 3 Guarda Vigilante.
- 2 Guarda Vigilante de Entrada.
- 3 Conserje.
- 2 Ordenanza.
- 1 Ordenanza de Entrada.

Art. 32. A efectos laborales de la Compañía se consideran Técnicos de Grado Medio los siguientes:

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

Art. 33. La Dirección de la Compañía, por libre decisión, podrá asimilar a categorías de Técnicos de Grado Superior o Técnicos de Grado Medio al personal que no posea titulación, pero ocupe puestos de relieve e importancia.

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

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

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

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

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

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

Art. 34. Trabajos de categoría superior y capacidad disminuida.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad del servicio, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

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

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

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

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

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

La retribución de este personal, en tanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Con anterioridad al plazo de seis meses se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando internamente el de categoría superior.

Art. 35. La Compañía, por su propia iniciativa o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

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

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etcétera), y siempre que llevase un mínimo de quince años de servicio

en la Compañía, se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener «ad personam» la retribución alcanzada hasta el momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discrecionalmente a juicio de la Dirección de la Compañía, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

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

Art. 36. Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones o relaciones ordenadas del personal, por grupos y categorías laborales, en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Año de nacimiento.
4. Destino.
5. Fecha de ingreso en la Compañía.
6. Fecha de efectividad en la categoría.

CAPITULO IV

Ingresos

Art. 37. Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

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

Art. 38. La selección previa de nuevos trabajadores se hará a través del INEM o acudiendo a Empresas especializadas, si no fuese posible realizarla a través de dicho Organismo.

La Dirección de la Compañía informará, con la necesaria antelación, a la Comisión de Ingresos, sobre las condiciones que ha de reunir el personal que sea requerido al INEM para su posible contratación temporal en Iberia. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Compañía llamará de nuevo a prestar servicios al personal que ya estuvo contratado proveniente del INEM, siempre que reúna los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

Se confeccionarán tantas relaciones de este personal como sean necesarias por áreas de trabajo específicas, y el orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por el tiempo efectivamente trabajado, sin que este orden signifique derecho preferente alguno ni obligación a proceder a su llamamiento.

De estas relaciones será excluido el personal que no demuestre la aptitud necesaria para el desempeño de sus funciones, recibiendo sobre ello información la Comisión de Ingresos.

Art. 39. Habiendo transcurrido el tiempo necesario en el que se ha demostrado, a través de la organización del trabajo, la estabilidad de determinados puestos cubiertos durante este tiempo con las modalidades de contratación temporal que la legislación vigente permite, la Compañía procederá, durante la vigencia de este Convenio y de forma gradual a la transformación de contratos de fijos discontinuos en fijos de actividad continuada, en aquellas áreas donde la Compañía estime que no es previsible una disminución de actividad, estimándose este número de contrataciones en 900, hasta mayo de 1989, analizándose a partir de dicha fecha con los representantes de los trabajadores la procedencia de nuevas contrataciones fijas.

A partir de la firma del XI Convenio Colectivo la Dirección de la Compañía y la representación de los trabajadores estudiarán y establecerán el procedimiento para la contratación como fijos de actividad continuada de estos 900 empleados fijos discontinuos.

Art. 40. No existirán discriminaciones por razón de sexo, edad, ideología, etcétera, tanto para el ingreso como para la ocupación de los puestos de trabajo.

La Compañía fomentará las contrataciones de menores de dieciocho años, mayores de cuarenta y cinco y disminuidos, teniendo en cuenta, en cada momento, las normas legales que regulan esta materia.

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

Art. 41. La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

En materia de concursos corresponde a la Dirección el establecimiento o fijación de las condiciones que han de reunir los aspirantes, participando la representación de los trabajadores para que las pruebas se realicen cumpliendo las condiciones fijadas.

Art. 42. La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no engendra derecho a ocupar un puesto de trabajo en un periodo determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Art. 43. Los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud para el ingreso en cualquier grupo laboral estarán permanentemente designados. De cada Tribunal formarán parte tres representantes del personal en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

Art. 44. No obstante lo establecido en el párrafo primero del artículo 37 podrá realizarse el ingreso en la Compañía por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla de la Compañía personal idóneo para ocupar dichos puestos.

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

- 1.º Personal que ya ostentase la categoría requerida.
- 2.º Personal que estuviera clasificado en la categoría inmediatamente anterior.
- 3.º Restante personal de otras categorías.

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

Art. 45. El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido, con carácter ineludible, para prestar servicios militares obligatorios, mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

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

Art. 46. Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba por el período que marca la legislación vigente para cada grupo laboral.

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

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

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

Art. 47. Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hace referencia el artículo 37, los españoles que habiendo sido contratados en países extranjeros lleven prestando sus servicios en la Compañía cinco años como mínimo, y sean propuestos por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO V

Promoción y progresión

Art. 48. Los procedimientos de determinación de plantillas y vacantes, plazos, condiciones y requisitos de promoción y progresión que se contienen en los artículos que componen el presente capítulo quedarán sustituidos y sin efecto alguno, a la entrada en vigor, y con la eficacia retroactiva que en cada caso se determine, de los respectivos nuevos ordenamientos laborales de cada uno de los grupos profesionales, en cuyo caso será de aplicación lo expresa y concretamente pactado para cada uno de ellos.

Art. 49. Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de cada grupo laboral se determinarán de forma provisional en base a las correspondientes plantillas, que serán publicadas por cada unidad orgánica antes del 31 de diciembre del ejercicio económico correspondiente. La Dirección de Personal y Relaciones Laborales totalizará las vacantes por categorías y grupos laborales, haciendo público el resumen general de vacantes estimadas antes del 31 de diciembre de cada año.

Art. 50. No obstante lo expuesto en el artículo anterior, las vacantes referidas en el expresado precepto serán objeto de regularización, en cualquier momento, de conformidad con las siguientes especificaciones:

- a) Especialistas (Aeronáuticos y Diversos, conjuntamente, del apartado f), artículo 31).

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

Los Oficiales de primera no serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total.

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

- b) Transcripción del proceso de datos.

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

- c) Grupo de operarios de tráfico, talleres y funciones diversas.

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

- d) Vigilancia.

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

- e) Conserjería.

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

- f) Almacenes.

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

- g) Limpieza.

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

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

Art. 51. Se exceptúa de la norma establecida en el artículo 49 el personal del Cuerpo General Administrativo, en el cual las vacantes se determinarán en forma porcentual, a tenor de lo siguiente:

Jefes de 1.ª No serán inferiores al 9 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Jefes de 2.ª No serán inferiores al 13 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de 1.ª No serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de 2.ª

Oficiales de 3.ª El resto.

Art. 52. La promoción de cada categoría a la siguiente, dentro de cada grupo laboral, se hará como sigue:

Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos.

A) De Limpiador-Preparador de Entrada a Limpiador-Preparador (dos años).

Cuatro puntos de Limpiador-Preparador a Encargado de Limpieza Preparador (examen).

B) Ordenanza de Entrada a Ordenanza (dos años).

Ordenanza a Conserje (libre designación).

C) Mozo de Entrada a Mozo (dos años).

Mozo de Entrada a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2.ª (dos años de antigüedad, siempre y cuando reúna lo requisitos de aptitud para esta categoría).

Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2.ª a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 1.ª (cinco años).

Cuatro puntos: Mozo y Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de 2.ª y 1.ª a Supervisor de Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Supervisor de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas Supervisor Jefe (libre designación 50 por 100 de las plazas; examen 5 por 100 de las plazas).

D) Oficial de 3.ª Administrativo a Oficial de 2.ª Administrativo (dos años).

Cuatro puntos: Oficial de 2.ª Administrativo a Oficial de 1.ª Administrativo (antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).

Cinco puntos: Oficial de 1.ª Administrativo a Jefe de 2.ª Administrativo (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Seis puntos: Jefe de 2.ª Administrativo a Jefe de 1.ª Administrativo (antigüedad 25 por 100 de las plazas sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Siete puntos: Jefe de 1.ª Administrativo a Jefe Superior de Administración de 4.ª (examen dos tercios de las plazas; libre designación u tercio de las plazas).

E) Oficial de 3.^a Especialista a Oficial de 2.^a Especialista (dos años).

Cuatro puntos: Oficial de 2.^a Especialista a Oficial de 1.^a Especialista (antigüedad 50 por 100 de las plazas; examen 50 por 100 de las plazas).

Cinco puntos: Oficial de 1.^a Especialista a Jefe de Equipo (antigüedad, mínima de cuatro años como Oficial de 1.^a, 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; 75 por 100 de las plazas por examen).

Seis puntos: Jefe de Equipo a Jefe de Sección (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Siete puntos: Jefe de Sección a Maestro o Técnico Aeronáutico de 3.^a (examen dos tercios de las plazas; libre designación un tercio de las plazas).

F) Oficial «B» Almacenero a Oficial «A» Almacenero (dos años).

Cuatro puntos: Oficial «A» Almacenero a Jefe de Almacén (examen). Jefe de Almacén a Jefe de Almacenes (libre designación 75 por 100 de las plazas; examen 25 por 100 de las plazas).

G) Cuatro puntos: Técnico de OPC 3.^a a Técnico OPC 2.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Cinco puntos: Técnico OPC 2.^a a Técnico OPC 1.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Seis puntos: Técnico OPC 1.^a a Técnico Jefe OPC 2.^a (examen).

Siete puntos: Técnico Jefe OPC 2.^a a Técnico Jefe OPC 1.^a (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

H) Guarda Vigilante de Entrada a Guarda Vigilante (dos años).

Cuatro puntos: Guarda Vigilante a Jefe de Turno Vigilancia (examen).

Jefe Turno Vigilancia a jefe de Vigilancia (libre designación).

I) Cuatro puntos: Delineante-Dibujante de 3.^a a Delineante-Dibujante de 2.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Cinco puntos: Delineante-Dibujante de 2.^a a Delineante-Dibujante de 1.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Seis puntos: Delineante-Dibujante de 1.^a a Delineante-Dibujante Proyectista (examen).

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

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

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

Cinco puntos: Operador Telegrafía/Radio 1.^a a Operador Jefe Comunicaciones (examen).

Seis puntos: Operador Jefe Comunicaciones a Técnico Comunicaciones (examen).

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

K) Cuatro puntos: Especialista Proceso de Datos 2.^a a Especialista Proceso de Datos 1.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Cinco puntos: Especialista Proceso de Datos de 1.^a a Técnico Proceso de Datos 2.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Seis puntos: Técnico Proceso de Datos de 2.^a a Técnico Proceso de Datos 1.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

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

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

Cuatro puntos: Operador Fonía 2.^a a Operador 1.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Cinco puntos: Operador Fonía de 1.^a a Operador Fonía Jefe (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

M) Cuatro puntos: Operador Proceso de Datos de 2.^a a Operador Proceso de Datos de 1.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

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

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

N) Transcriptor de Datos de 3.^a a Transcriptor de Datos de 2.^a (dos años).

Cuatro puntos: Transcriptor de Datos de 2.^a a Transcriptor de Datos de 1.^a (examen).

Cinco puntos: Transcriptor de Datos de 1.^a a Monitor Transcriptor de Datos (examen).

Siete puntos: Monitor Transcriptor de Datos a Jefe de Turno de Transcripción de Datos (examen).

O) Cuatro puntos: Técnico OPS 3.^a a Técnico 2.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Cinco puntos: Técnico OPS 2.^a a Técnico OPS 1.^a (antigüedad 25 por 100 de las plazas, sin informe desfavorable; examen 75 por 100 de las plazas).

Seis puntos: Técnico OPS 1.^a a Técnico Encargado OPS (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

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

Cuatro puntos: Operador Medios Audiovisuales a Operador Jefe Medios Audiovisuales (examen).

Cinco puntos: Ayudante realización medios Audiovisuales a Realizador Medios Audiovisuales (examen).

Seis puntos: Realizador Medios Audiovisuales a Realizador Jefe Medios Audiovisuales (examen 50 por 100 de las plazas; libre designación 50 por 100 de las plazas).

Art. 53. La promoción de una categoría laboral a la siguiente por examen, conforme queda especificado en el artículo anterior, se realizará a tenor de las siguientes normas:

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

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

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

Tercera.—Las pruebas de aptitud consistirán en exámenes teóricos y/o pruebas prácticas, preferentemente y siempre que sea posible, tipo «cst» iguales o similares para todos los aspirantes a una misma categoría laboral y especialidad.

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

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

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

Art. 54. Para aquellos casos citados en el artículo 52 en que se menciona la promoción por libre designación, será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

Art. 55. En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o libre designación, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

Primero.—Casos de examen, 50 por 100; libre designación, 50 por 100. El primero en elegir entre las vacantes existentes será el de turno de examen; el segundo, el del turno de libre designación, y así sucesivamente.

Segundo.—Casos de examen, dos tercios plazas; libre designación, un tercio de las plazas. Los dos primeros en elegir entre las vacantes existentes serán los del turno de examen; el tercero, será el del turno de libre designación, y así sucesivamente, en ciclos de tres vacantes.

Tercero.—Casos de examen, 25 por 100; libre designación, 75 por 100. El primero en elegir entre las vacantes existentes será el del turno de examen; los tres siguientes, los del turno de libre designación, y así sucesivamente, en ciclos de cuatro vacantes.

Art. 56. En aquellos casos en que el ascenso puede producirse por el doble procedimiento de examen o antigüedad, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

Primero.—Casos de examen, 50 por 100 de las plazas; antigüedad, 50 por 100 de las plazas. El primero en elegir entre las vacantes existentes será el del turno de examen; el segundo, el del turno de antigüedad, y así sucesivamente.

Segundo.—Casos de examen, 75 por 100 de las plazas; antigüedad, 25 por 100 de las plazas. Los tres primeros en elegir entre las vacantes existentes serán los del turno de examen; el cuarto, el del turno de antigüedad, y así sucesivamente, en ciclos de cuatro vacantes.

Art. 57. La Dirección de la Compañía enviará notificación inmediata a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

Art. 58. El personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Jefe Superior de Administración, Técnico Aeronáutico y Maestro Jefe, será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 1.º, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo, y siempre que no medie informe desfavorable.

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

Art. 59. El personal encuadrado en el grupo profesional de Técnicos de Grado Medio y Asimilados, será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado 1.º, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo. A estos efectos a los Técnicos de Grado Medio y Asimilados que hasta la firma del presente Convenio figuraban en el grado 1.º correspondiente a los Técnicos de Grado Medio «L», les comenzarán a contar los tres años para pasar al grado 4.º a partir del 1 de enero de 1986.

Tanto para el grupo de Técnicos de Grado Medio o para los empleados pertenecientes al grupo de Técnicos de Grado Superior, se exigirá el informe favorable de la Jefatura correspondiente como requisito previo para el cambio de grado o nivel.

Si este informe no se hubiere producido en los tres meses siguientes al cumplimiento del tiempo exigido para la progresión, se producirá la misma.

Art. 60. La Dirección facilitará a la representación de los trabajadores los criterios que, en cada caso, se establezcan para los supuestos de promociones o progresiones anticipadas, asimilaciones, y reconocimiento de titulación académica.

CAPITULO VI

Jornada

Art. 61. La jornada de trabajo en la Compañía será de cuarenta horas semanales en cómputo anual, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Art. 62. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

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

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

Art. 63. El personal que deba ser transportado por la Compañía, lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permitan la llegada al «Centro de trabajo» ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral y la salida del mismo doce minutos después del término de aquella.

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

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

Art. 64. Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio.

En las jornadas programadas de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un suplemento del 108,99 por 100 del salario hora/base, establecido en el artículo 98, en función de las horas trabajadas en este período.

En lo referente a la libranza de los días festivos trabajados, se seguirán los siguientes criterios:

1. Para el personal de la Compañía, excepto servicios Aeroportuarios:

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

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

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

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

2. Para el personal de servicios Aeroportuarios:

Cupo semanal lineal del 6 por 100 de la plantilla total por cuadrante, con un mínimo diario que podrá pactarse entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para cada Centro afectado. De no alcanzarse tal acuerdo, el cupo mínimo diario será el del 3 por 100.

Programación de las libranzas en cuadrantes por temporada.

Las libranzas acumuladas pendientes de años anteriores serán facilitadas mediante la contratación de horas eventuales, en la medida en que los trabajadores afectados opten por el disfrute efectivo de tales libranzas.

Art. 65. Con independencia de los días festivos con carácter nacional/local (14 en total), se consideran días festivos para los años 1988 y 1989 los siguientes:

Jueves Santo y Sábado Santo.

Los días 10, 24 y 31 de diciembre.

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

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

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

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

El Jueves Santo (o, en su caso, el día pactado en sustitución), los días 24 y 31 de diciembre (o, en su caso, los días 23 y 30 del mismo mes) que se establecen en el párrafo segundo de este artículo, les será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 70, para cualquier tipo de jornada que se realice en la Empresa. Tales días no podrán en ningún caso ser absorbidos ni por festivos (nacionales o locales), descansos semanales, libranzas por compensación de jornada, ni por cualquier otra causa que suponga pérdida global en el disfrute de los mismos.

Art. 66. Para el personal que preste servicio los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, la jornada de trabajo tendrá el tratamiento de la realizada en días festivos, de acuerdo con lo regulado en el artículo 64.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, tendrán una remuneración adicional del 50 por 100 sobre el valor de la hora/base, independientemente y compatible con cualquier otro plus o suplemento que reglamentariamente corresponda, durante los horarios que se indican a continuación:

Los días 24 y 31 de diciembre, desde las diecisiete horas hasta las veinticuatro horas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero, durante toda la jornada laboral.

Art. 67. La asistencia a cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas y que no puedan impartirse dentro de la jornada de trabajo por razones de servicio, será obligatoria debiendo así ordenarse por la Dirección. No obstante, cuando existan discrepancias sobre las razones que obligan a dar la formación fuera de la jornada de trabajo, será preciso un informe previo y razonado a Comité de Centro o a los Delegados de los trabajadores, en su caso.

Los trabajadores que realicen este tipo de cursos de asistencia obligatoria fuera de la jornada de trabajo percibirán como indemnización la cantidad de 467 pesetas por hora de asistencia. La Compañía

podrá optar por facilitar el transporte o ser éste por parte de los trabajadores que realicen los cursos, percibiéndose en este último caso una compensación de 560 pesetas por día de asistencia a curso cuando se efectúen en Aeropuertos o Zonas Industriales y de 208 pesetas cuando las enseñanzas se reciban en locales ubicados en ciudad.

Art. 68. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo asumen el compromiso de estudiar los sistemas que se consideren oportunos, a fin de reducir el absentismo: incorporando al Convenio los acuerdos que en esta materia se alcancen.

Art. 69. De acuerdo con los principios expuestos en los artículos anteriores se desarrollan a continuación las distintas modalidades de jornada en la Compañía.

Art. 70. *Jornada normal.*—La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias, y de 40 horas semanales en cómputo anual.

Para lograr este cómputo se librarán quince días laborables (sábados u otros días), respetándose los acuerdos establecidos actualmente sobre esta materia, pero en ningún caso serán computables como horas extraordinarias ni compensados en metálico, ya que estas libranzas serán, en todo caso, obligatorias y programadas.

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

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

Podrán establecerse jornadas de entre siete y ocho horas, ambas inclusive, sujetas a los siguientes requisitos:

La propuesta se formulará a nivel local, mediante acuerdo entre la representación de la Dirección y el correspondiente Comité de Centro.

La Cobertura de las necesidades del servicio no se podrá ver afectada por la posible reducción de días trabajados que se deriven de estos acuerdos.

Tales acuerdos serán sometidos a la Comisión de Jornadas y Turnos para su ratificación, si procede.

Se consolidan las jornadas de ocho horas en aquellos Centros donde existieran al 31 de diciembre de 1979, con libranza de dos días a la semana en las condiciones existentes en esa fecha.

Previo el preceptivo acuerdo entre la Dirección y la correspondiente representación de los trabajadores, existirá la posibilidad de implantar la jornada de ocho horas en aquellas Unidades, Departamentos, Servicios, etc., de los Centros de trabajo que, no teniéndola en la actualidad, pudieran solicitarla. El pase de jornada de siete horas a jornada de ocho horas se hará en base a 1.729 horas de trabajo anuales.

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

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

En aquellos supuestos en que el horario de la jornada diaria sea flexible, las ausencias o permisos se computarán en base a la jornada normal de siete horas.

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

A propuesta de la Dirección, y previo acuerdo con la representación de los trabajadores y en las condiciones que específicamente se pacten, podrá establecerse una flexibilidad de hasta doce horas mensuales en la jornada habitual para aquellos trabajadores que acepten el sistema. Esta flexibilidad será compensada mediante un plus de 3.500 pesetas mensuales en doce pagas. Queda excluido de este sistema el personal que percibe cualquier tipo de indemnización en compensación por régimen de jornada o turnos.

Con independencia de lo establecido en este capítulo en materia de jornadas y turnos, al personal del aeropuerto de Ibiza afectado por la Sentencia de la Magistratura de Trabajo número 2 de Palma de Mallorca, de fecha 2 de julio de 1979, se le aplicará la misma en sus propios términos, en tanto permanezca en la misma situación y se den las circunstancias que la originaron.

Art. 71. *Jornada fraccionada.*—La Compañía podrá implantar la jornada fraccionada con carácter obligatorio exclusivamente en aquellos puestos de trabajo referentes a ventas de billetes y reservas, ambos de las dependencias de ciudad. En ningún otro servicio se podrá implantar jornada fraccionada con carácter obligatorio.

Siempre que medie acuerdo entre los Trabajadores, sus representantes y las Direcciones, la jornada fraccionada podrá extenderse a otras personas que, no estando destinadas en billetes y reservas, la acepten con carácter voluntario. La jornada fraccionada con carácter voluntario no podrá aplicarse a trabajadores con destino en Aeropuertos sujetos a turnos.

Art. 72. El número de puestos con jornada fraccionada con carácter obligatorio en todo el territorio español no superará en ningún caso el 3,5 por 100 de la plantilla fija del personal de tierra de la Compañía al 31 de octubre de 1979, que ascendía a 17.596 personas.

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

Apertura de nuevas oficinas.

Incremento de equipos de mecanización.

Incremento vegetativo en la carga de trabajo.

Art. 73. El horario de estos puestos de trabajo se adaptará al Comercial de cada lugar y podrá tener las siguientes modalidades:

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

B) Cinco días a la semana de siete horas y un día de cinco horas (sábados), sin libranzas adicionales.

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

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

Art. 74. La interrupción de la jornada fraccionada no podrá ser inferior a una hora ni superior a cuatro. Cualquier variación en la duración de esta interrupción tendrá que ser negociada con la correspondiente representación de los trabajadores.

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

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

Los trabajadores que realicen jornada fraccionada, con interrupción de dos horas o inferior, percibirán la gratificación de dieta por comida establecida en el artículo 108.

No obstante, cuando existan razones que justifiquen la aplicación de la dieta de comida con un régimen distinto, será propuesto a la Comisión de Jornadas y Turnos, quien adoptará la decisión que proceda.

Art. 75. En aquellos Centros de trabajo con jornada fraccionada obligatoria se mantendrá permanentemente abierta una lista de personal voluntario para realizar este tipo de jornada, al objeto de que cualquier trabajador que se haya comprometido o se le hubiese fijado una jornada fraccionada y quisiera salir de la misma, pueda ser sustituido por otro trabajador de la lista de voluntarios en cualquier momento, con carácter inmediato, siempre que exista personal voluntario en la mencionada lista y pertenezcan ambos al mismo grupo laboral.

Art. 76. La cobertura de puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria se efectuará, siempre que sea posible, con personal voluntario. Cuando el número de voluntarios sea superior al de puestos a cubrir se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- 1.º Personal que esté desempeñando este tipo de jornada.
- 2.º Personal destinado en ventas de billetes y reservas (ambos de ciudad).
- 3.º Personal con conocimiento de venta de billetes y reservas.
- 4.º Personal con idiomas reconocidos en la Compañía.
- 5.º Resto del personal.

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

Art. 77. Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo con jornada fraccionada obligatoria podrán solicitar antes del 30 de septiembre de cada año el cambio de puesto, que se llevará a efecto, en su caso, el 1 de noviembre siguiente.

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

Art. 78. Los Comités de Centro o Delegados de Personal tendrán acceso permanente a la lista de personal voluntario para cubrir puestos de jornada fraccionada obligatoria de cada Centro.

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

Art. 79. *Jornada sujeta a turnos.*—En las Unidades y Servicios donde la jornada de trabajo se realice mediante turnos, las rotaciones serán semanales y obligatorias para todo el personal que se encuentre en

las mismas condiciones de trabajo. El máximo de rotaciones será de cuatro al mes.

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

Art. 80. Se mantiene el número de turnos básicos que para los aeropuertos, rampa de Barajas y zonas industriales figuran en el anexo IV (en estos turnos se distinguen las jornadas actuales de ocho o de siete horas), si bien ambas partes adecuarán los horarios de los mismos en función de las actuales necesidades operativas. Además de estos turnos básicos, la Dirección podrá fijar por temporada un turno adicional, que puede ser distinto para cada unidad, departamento o servicio, entendiéndose por tales: Abastecimiento de aviones, pasajeros, CIC, mercancías, operaciones tierra, operaciones vuelo, rampa de Barajas, destacamentos de material y servicio de Conductores en aeropuertos, así como unidades con organización diferenciada en las zonas industriales (hangares, motores, IERA, etc.). Este turno podrá ser distinto por cada unidad, y dentro de cada unidad puede ser aplicable solamente a determinados colectivos homogéneos o que estén programadas sus rotaciones dentro del mismo cuadrante. A los trabajadores a los que les sea o les pueda ser aplicable el turno adicional se les considerará en situación de disponibilidad en la temporada en que se aplique el turno adicional, y en esta situación se incluye la posibilidad de realización de hasta dos cambios de turno por necesidades del servicio a cada trabajador y mes. La Dirección cada temporada podrá incrementar, disminuir o anular las unidades con turno adicional y correspondientes situaciones de disponibilidad.

No obstante lo anterior, la Dirección propondrá a la Comisión de turnos la aplicación de la situación de disponibilidad para los trabajadores de aquellas unidades, departamento o servicios que, aun no precisando un turno adicional, requieran, por necesidades de la producción, condiciones o contraprestaciones distintas o especiales de flexibilidad.

Art. 81. Con independencia de lo anterior, se podrá establecer en aquellos aeropuertos en que sea necesario y para cubrir los servicios denominados de «madrugue» un turno cuya iniciación deberá necesariamente fijarse entre las seis y las seis cincuenta y cinco horas. Este turno de «madrugue» se establecerá en función de las cargas de trabajo, y su finalidad será atender directamente el tráfico de los aeropuertos cuyos servicios se inician en el periodo indicado. El turno de «madrugue» será cubierto de forma equitativa y rotativa por trabajadores en situación de disponibilidad, percibiendo, con independencia del plus correspondiente a esta situación, la cantidad de 620 pesetas por día trabajado en este turno como compensación por transporte en los supuestos en que la Empresa no facilite el mismo. Igualmente percibirán la cantidad de 535 pesetas por día trabajado en este turno como compensación económica adicional en concepto de dieta de «madrugue».

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

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

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

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

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

Art. 82. A petición de la Dirección y los representantes de los trabajadores del Centro correspondiente, se podrán negociar entre ambas representaciones el adelantamiento o retraso en una hora el bloque de turnos básicos. De producirse variación en un turno, se modificarán en la misma medida los turnos básicos restantes del Centro de trabajo correspondiente. No será aplicable lo dispuesto en este párrafo a las zonas industriales, rampa de Barajas y aeropuerto de Barajas.

Art. 83. La Dirección podrá realizar hasta dos cambios de turno por trabajador y mes, de forma equitativa.

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

Los cambios de turno debidos a incidencias no previsible requerirán un preaviso de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias excepcionales.

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

Art. 84. Se podrá implantar la figura del «corretornos» en colectivos homogéneos de hasta ocho trabajadores, y siempre con la aprobación previa de la Comisión Paritaria de turnos.

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

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

En los colectivos en que se implante el «corretornos» no serán de aplicación los cambios de turno de que se habla en el artículo anterior.

No tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la desaparición de la figura del «corretornos» en los colectivos anteriores indicados.

Art. 85. Las programaciones de los turnos se realizarán por temporadas y se publicarán -para conocimiento de todos los trabajadores afectados- con un mes de antelación al comienzo de las mismas, excepción hecha de los casos justificados en que por falta de todos los datos necesarios pueda producirse algún retraso, garantizándose en todo caso la publicación de estas programaciones con una antelación mínima de quince días sobre el comienzo de cada temporada.

No obstante, los cuadrantes en la temporada de invierno se realizarán en dos etapas: La primera comprenderá hasta el mes de diciembre; la segunda, los meses de enero, febrero y marzo, y se efectuará una vez conocida la programación de vacaciones del año.

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

Art. 86. Un representante del Comité de Centro respectivo o un Delegado de Personal participará en lo relativo a la elaboración definitiva de los cuadrantes y rotaciones en los turnos y su posterior cumplimiento, al objeto de que haya una distribución equitativa de los mismos. Cualquier variación de los cuadrantes elaborados requerirá un informe al Comité con la justificación del cambio.

Art. 87. El descanso semanal será obligatorio. En los turnos de siete horas se librará, como mínimo, un domingo por cada cuadro trabajado. No obstante lo anterior, atendiendo a las condiciones específicas de cada Centro de trabajo, se podrá rebajar esta libranza mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 88. En los turnos de trabajo entre siete y ocho horas que empiecen entre las nueve y las trece treinta horas y los iniciados entre las dieciocho y las veinte treinta horas inclusive (excepción hecha del turno de veinte treinta a tres treinta) se computarán dentro de la jornada, y a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena.

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

Art. 89. *Jornada especial.*-En aquellos aeropuertos con hasta ocho movimientos diarios, en los que la discontinuidad en la prestación de carga de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turno se implantará la jornada especial.

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

Art. 90. En los aeropuertos en que se implante la jornada especial ésta se programará por temporadas y con un mes de antelación al comienzo de las mismas.

Art. 91. La jornada especial podrá realizarse bien fraccionando la misma, con interrupción no superior a cinco horas, en cuyo caso se percibirá como gratificación la correspondiente a la jornada fraccionada incrementada en un 25 por 100, o bien mediante turnos discontinuos de no más de nueve horas y no menos de cinco horas diarias. En este caso la gratificación será un 20 por 100 del sueldo base, antigüedad y primas de productividad en 14 pagas.

Art. 92. La Dirección tratará conjuntamente con los representantes de los trabajadores el establecimiento del programa y las jornadas especiales antes del comienzo de cada temporada y previamente a su implantación. Cuando por razones imprevisibles, una vez iniciada la temporada, sea preciso variar la jornada especial fijada, se someterán los cambios necesarios a los representantes de los trabajadores para su aprobación.

Art. 93. En aquellos aeropuertos en los que la discontinuidad en la prestación y cargas de trabajo dificulta atenderlos con jornada normal o sujeta a turnos, y no sea posible igualmente aplicar los artículos anteriores para atender los servicios, se podrá implantar jornada especial, previa negociación con las representaciones locales de los trabajadores, acordándose con los mismos las modalidades concretas de realización.

CAPITULO VII

Horas extraordinarias

Art. 94. El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la Ley, responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores. En los supuestos de fuerza mayor, avería en las instalaciones o necesidad preteritoria, la aceptación será obligatoria y por el tiempo necesario para evitar los daños o perjuicios.

Art. 95. Se constituye una Comisión compuesta por representantes de la Dirección y representantes de los trabajadores, cuya misión será la de vigilar y clarificar las horas extraordinarias realizadas. Esta Comisión se establece a nivel central y propondrá las acciones consecuentes. A nivel local, un representante de la Dirección y un representante de los trabajadores coordinarán las acciones de la Comisión central. Con el fin de que esta Comisión pueda alcanzar sus objetivos, tendrá facultades para solicitar y obtener toda la documentación relativa a horas extraordinarias que considere oportuna.

Analizará, por otra parte, casos concretos en materia de horas extraordinarias, por unidades, por departamentos y por grupos o individuales, aclarando las anomalías que se detecten, proponiendo las correcciones que se consideren oportunas y recibiendo información de los resultados de las medidas que se adopten.

Art. 96. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de cuarenta horas en cómputo anual, que serán retribuidas aplicando sobre el salario hora/base que se indica en el artículo 98 el recargo único del 75 por 100.

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

Art. 97. Tendrán la consideración de horas estructurales las horas extraordinarias que se realicen por los motivos siguientes:

- Atención de las incidencias producidas por retrasos de aviones debido a cierres de aeropuertos y aquellas que se produzcan por acumulaciones de tráfico producto de retrasos y no puedan ser absorbidas por el personal de servicio en el momento de surgir la necesidad o del turno siguiente.

- En los casos que las incidencias o acumulaciones anteriormente citadas se produzcan como consecuencia de una huelga perderán la consideración de horas estructurales.

- Atención de mercancías percedoras.
- Atención de necesidades creadas por avería de instalaciones, caída de ordenadores, corte de corriente, etc.
- Fuerza mayor.

Art. 98. El salario hora/base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditadas:

Nivel	Salario hora/base Pesetas	Incremento por cada trienio Pesetas	Nivel	Salario hora/base Pesetas	Incremento por cada trienio Pesetas
1	227,03	14,90	13	463,40	32,38
2	229,69	15,10	14	511,49	35,73
3	237,72	16,02	15	547,54	38,60
4	255,07	16,83	16	568,92	40,46
5	271,11	18,02	17	617,00	43,80
6	296,47	20,02	18	630,35	44,87
7	313,82	21,30	19	681,09	48,89
8	336,54	22,89	20	733,17	52,76
9	357,91	24,52	21	746,53	53,76
10	375,27	25,97	22	781,25	56,49
11	399,30	27,71	23	817,32	59,22
12	423,34	29,51	24	859,70	61,90

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

$$\frac{G \times 14}{1.729}$$

Siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (idiomas, taquigrafía o estenotipia, toxicidad o peligrosidad).

CAPITULO VIII

Trabajos extraordinarios

Art. 99. Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades de servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la base se someterá a los siguientes principios:

a) El Jefe de la unidad ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.

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

c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas, y además un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

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

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

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

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

Art. 100. Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuida.

CAPITULO IX

Retribuciones

Art. 101. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

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

Art. 102. Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

- a) Retribuciones fijas:
 1. Sueldo base.
 2. Prima de productividad.
 3. Pagas extraordinarias.
- b) Otras percepciones económicas:
 1. Complemento transitorio.
 2. Premio de antigüedad.
 3. Protección a la familia.
 4. Gratificación por comidas.
 5. Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estenotipia e idiomas.
 6. Indemnización por residencia.
 7. Gratificación por fraccionamiento de jornada.
 8. Gratificación por jornada especial.
 9. Plus de turnicidad.
 10. Plus de disponibilidad.
 11. Gratificación por trabajos nocturnos.
 12. Gratificación cierre ejercicio.
 13. Primas de vuelo.
 14. Dietas.

- 15. Régimen complementario para puestos de especial cualificación.
- 16. Plus de peligrosidad y toxicidad.
- 17. Plus de sala blanca.
- 18. Incentivos.
- 19. Plus de distancia.
- 20. Plus de festividad.
- 21. Plus de flexibilidad.

Art. 103. El sueldo base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la tabla económica anexa al presente Convenio.

Art. 104. 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 premio de antigüedad fijados en este Convenio.

Art. 105. Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del régimen de protección a la familia.

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

Art. 106. El personal fijo de plantilla continuará percibiendo el complemento transitorio en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla anexa al presente Convenio.

Art. 107. El personal fijo 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 doce trienios.

Art. 108. La Compañía abonará el desayuno, el almuerzo 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 turnos 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.

Almuerzo:

Turnos de trabajo ininterrumpido 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 y de ocho a quince horas solamente al personal desplazado a aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

En los casos de prolongación de jornada que conlleve la necesidad efectiva de realización de comida, la Dirección de la Empresa podrá sustituir el pago de la dieta mediante concertos con establecimientos dedicados a este fin, cuando ello fuere posible y por un precio razonable, de forma que el trabajador pueda realizar la comida sin desembolso por su parte, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 535 pesetas por almuerzo o cena y 73 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 109. A) Taquigrafía o estenotipia:

El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquógrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 2.892 pesetas por un idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia se percibirá además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma el 40 por 100 de dicha cantidad.

B) Idiomas:

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

B) 1. Lenguas no latinas:

- Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial: 2.106 pesetas.
- Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual: 2.947 pesetas.
- Personal que escribe y habla con fluidez: 3.572 pesetas.

B) 2. Idiomas latinos:

Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente de 0,75 por 100 para cualquier idioma.

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

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

Art. 110. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en quince pagas, la indemnización por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

- Palma de Mallorca e Ibiza: 15 por 100.
- Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas: 25 por 100.
- Santa Cruz de la Palma y Arrecife: 35 por 100.
- Fuerteventura, Melilla y Valverde (Hierro): 50 por 100.

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

Art. 111. En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, salvo lo dispuesto en el artículo 169, el trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 16.816 pesetas mensuales en catorce pagas.

Art. 112. En los casos regulados en el presente Convenio en que el trabajo se realice mediante turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de turnicidad las siguientes cantidades, excluyendo a los trabajadores que estén en situación de disponibilidad, que se regula en el artículo 80.

	Pesetas al mes
Por dos turnos distintos efectivamente realizados al mes con una sola semana en uno de ellos	2.696
Por dos turnos distintos efectivamente realizados en el mes	7.193
Por tres turnos distintos efectivamente realizados en el mes	8.989
Por cuatro turnos distintos efectivamente realizados en el mes	10.785

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

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

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

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

Dicho promedio se obtiene por el siguiente procedimiento:

- a) Se halla el número de turnos por empleado y mes.
- b) Se suma el número de turnos por empleado para toda la temporada.
- c) Se suma el número de turnos de todos los empleados para la temporada.
- d) Esta suma se dividirá por el producto de meses y número de empleados.

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

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

En los días de libranza, del artículo 70, se abonará la gratificación por turnicidad que corresponda según lo programado. Igual tratamiento tendrá el descanso semanal.

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

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

Art. 113. Los trabajadores que estén sujetos a cuatro turnos e jornada de siete horas y se implante el turno adicional que da lugar a la situación de disponibilidad percibirán durante todos los meses de temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 13.88 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

Los trabajadores que estén sujetos a tres turnos en jornada entre siete y ocho horas y se implante el turno adicional, que da lugar a la situación de disponibilidad, percibirán durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación la cantidad de 11.989 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

En los aeropuertos, Unidades, Departamentos o Servicios que utilicen solamente dos de los turnos básicos y se aplique un turno adicional no contenido en los básicos publicados, los trabajadores afectados por el mismo percibirán, durante todos los meses de la temporada en que se establezca esta situación, la cantidad de 10.727 pesetas mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad, que se establece en este artículo, sustituye al plus de turnicidad del artículo 112 para trabajadores sujetos a turnos en situación de disponibilidad.

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

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

Art. 114. Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección, y en función de las necesidades de servicio un cambio de turno, percibirá, en el mes en que se produzca, la cantidad de 632 pesetas por este cambio.

Cuando un trabajador que no esté en situación de disponibilidad perciba la indemnización por turnicidad máxima y realice por orden de la Dirección, y en función de las necesidades de servicio dos cambios de turno, percibirá en el mes en que se produzca la cantidad de 1.261 pesetas por estos dos cambios.

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

Art. 115. El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las veintiuna y las seis horas percibirán un suplemento en concepto de trabajo nocturno equivalente al 40 por 100 del salario hora/base establecido en el artículo 98, incrementado en el 69,05 por 100 en función de las horas trabajadas en ese periodo. Este suplemento es totalmente independiente y, por tanto, compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

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

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

Art. 116. Anualmente se concederá una gratificación por cierre de ejercicio consistente en el importe correspondiente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, o parte proporcional, en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre de ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en el mes de abril.

Art. 117. Se mantiene el régimen de incentivos del personal técnico de grado superior conforme a la regulación contenida en el anexo III.

Art. 118. El personal que se desplace fuera de su base, sin misión específica a bordo, para la reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta del país que corresponda.

Art. 119. Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento ordenado por la Dirección a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio a población de distinta provincia de la de su residencia habitual para la realización de cometidos o trabajos. Dadas las actividades de Iberia y su carácter de servicio público, los trabajadores deberán cumplir las órdenes de comisión de servicio que reciban.

Toda comisión de servicio devengará la correspondiente dieta según el Reglamento vigente y en cuanto a las distintas situaciones que puedan producirse se aplicarán la siguiente norma:

1.º Se inicia el viaje de ida en comisión de servicio un día no laborable:

- Viaje de larga duración, con salida anterior a las veintidós horas: Devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- Viaje de corta duración, o salida posterior a las veintidós horas: No se origina derecho a compensarlo con tiempo libre.

2.º Se regresa de viaje de servicio, llegando un día no laborable:

- Viaje de larga duración con llegada con posterioridad a las dos horas: Devenga un día libre en compensación del día no laborable viajado.
- Viaje de corta duración o llegada con anterioridad a las dos horas: No se origina derecho a compensación por tiempo libre.

3.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre y no se presta actividad en la localidad donde se está desplazado: Se considera como sábado libre.

4.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene una fecha no laborable por corresponder a un sábado libre, prestando no obstante servicio en la localidad donde se está desplazado: Se acredita un día libre, a disfrutar en compensación del sábado libre trabajado.

5.º Encontrándose desplazado en comisión de servicio, sobreviene un día festivo o domingo, no prestando actividad en la localidad donde se está desplazado: Se considera como festivo realmente disfrutado.

Art. 120. 1.º Se establece un nivel de dieta para todo el personal.

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

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

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

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

3.º El nivel de dieta nacional, a que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo, de acuerdo con el sistema establecido y el Reglamento General de Dietas, aprobado en fecha 31 de diciembre de 1968, queda fijado en la cantidad y por los conceptos que a continuación se indica:

Almuerzo: 927 pesetas. Cena: 927 pesetas. Gastos de bolsillo: 530 pesetas. Total: 2.384 pesetas.

Art. 121. Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 8.º de la Orden de 23 de diciembre de 1959, se consideran vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de Tierra a bordo de los aviones, con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad, en el transcurso del mismo.

La cuantía de la prima de vuelo para esta clase de situaciones se fija en 1.907 pesetas la hora.

Estos vuelos se clasifican:

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

- Vuelos de prueba.
- Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo.
- Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tren fuera, etc.).
- Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

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

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

- Vuelos realizados para situar el avión, con misión específica a bordo.
- Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se desplaza.
- Vuelos realizados de retorno con avión preparado y comprobando, con misión específica a bordo.

Art. 122. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un plus consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada sueldo base de la categoría correspondiente.

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

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

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección IERA de la Dirección de Material, el personal que preste servicio en la misma percibirá su gratificación, consistente en el 10 por 100 del salario de la respectiva categoría.

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

Art. 123. La indemnización por plus de distancia, regulada en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, se fija en la cuantía de 3,10 pesetas kilómetro.

Art. 124. Todo personal, incluido Técnicos de Grado Superior, Técnicos de Grado Medio, destinado en el centro de trabajo de La Muñoza, y el que en el futuro se incorpore a él, percibirá una indemnización por desplazamiento consistente en veinte minutos por cada día que asistan al trabajo. Este abono se calculará sobre el salario/hora base regulado en el artículo 98 del presente Convenio, incrementado en el 44,52 por 100.

Art. 125. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de 1988 respecto al del 31 de diciembre de 1987 sea superior al 3 por 100, se efectuará una revisión de los conceptos incrementados en este acuerdo entre dicho 3 por 100 y la diferencia que se pueda producir, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 1988.

CAPITULO X

Vacaciones, permisos o licencias

Art. 126. Todo el personal fijo de actividad continuada disfrutará de treinta días laborables de vacación anual.

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

Art. 127. Se tendrá derecho a un día más de vacación después de quince años cumplidos de antigüedad en la Compañía. Por encima de estos quince años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional.

Art. 128. Por considerar ambas partes que las vacaciones en «Iberia» son más beneficiosas en su conjunto que lo dispuesto sobre este concepto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan seguir aplicando la regulación que a continuación se articula, en lugar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para esta materia.

Art. 129. Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior y podrán ser fraccionadas en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días naturales.

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

Los días que resten de los cuatro de vacaciones de libre disposición se deberán programar antes de iniciarse el cuarto trimestre del año, a fin de evitar su acumulación en las fiestas de Navidad y fin de año, en las que se produce un gran incremento de tráfico. No obstante lo anterior, se podrán aceptar cambios en la programación en supuestos de necesidad debidamente justificada y siempre que el servicio lo permita.

Art. 130. Serán vacacionables los doce meses del año.

Art. 131. El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

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

Enero: Cero puntos.
 Febrero: Cero puntos.
 Marzo: Dos puntos.
 Abril: Cuatro puntos.
 Mayo: Cinco puntos.
 Junio: Siete puntos.
 Julio: Once puntos.
 Agosto: Doce puntos.
 Septiembre: Primera quincena, 10 puntos. Segunda quincena, nueve puntos.
 Octubre: Seis puntos.
 Noviembre: Cero puntos.
 Diciembre: Primera quincena, tres puntos. Segunda quincena, ocho puntos.

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

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo

siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

Art. 132. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Art. 133. La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo de plantilla que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1.º Dos días laborables:

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

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

b) Nacimiento de hijo.

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

2.º Quince días naturales ininterrumpidos para contraer matrimonio.

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

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

5.º Cinco días al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo en su Dirección o Delegación. A la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

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

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

Art. 134. En todos los casos de concesión de licencia retribuida, 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. 135. a) El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

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

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

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

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

c) La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan al trabajador hasta ese momento, deduciéndose el periodo de permiso sin sueldo; el disfrute de vacaciones no podrá unirse a dicho periodo.

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

Art. 136. En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida de dos días laborables ampliables a cuatro, cuando sea fuera de la residencia habitual.

Art. 137. Con independencia de lo establecido en el punto 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de permiso sin sueldo. Asimismo tendrán derecho a permiso no retribuido para preparación al parto.

CAPITULO XI

Acción social

SECCIÓN I. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 138. Se acuerda plantear el conjunto de la acción social de la Compañía bajo las secciones generales que se especifican.

SECCIÓN II. FONDO SOLIDARIO INTERNO

Art. 139. Se encuadran en este capítulo acciones sociales, tales como:

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

Su régimen de financiación será el de reparto entre Empresa y empleados, en la proporción del 50 por 100 por cada parte. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Acción Social en función de las necesidades del momento, permanecen en el 0,45 por 100 del sueldo base respectivo.

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

Art. 140. Se mantiene la ayuda a la Asociación de trabajadores de Iberia, padres de hijos minusválidos, utilizando recursos del Fondo Solidario Interno, en la cuantía que se acuerde a través de la Junta Central de Acción Social, que, en todo caso, no será inferior al 0,05 por 100 del sueldo base.

Art. 141. Las previsiones, administración y distribución de este Fondo se llevarán a cabo por la Junta Central de Acción Social, constituida por siete representantes de la Dirección y siete designados por los representantes de los trabajadores.

SECCIÓN III. FONDO SOCIAL DE PERSONAL DE TIERRA PARA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Art. 142. Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el sistema actual de aportaciones en la proporción del 50 por 100 por parte de la Empresa y el otro 50 por 100 por cada trabajador, fijándose las cuotas individuales en el 4,7 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.

Art. 143. Se mantiene la jubilación obligatoria al cumplir los 64 años de edad durante la vigencia del XI Convenio Colectivo, con sustitución de nuevos trabajadores a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Siendo forzosa la jubilación a la edad de 64 años, se establece la excepción para aquellos trabajadores que no hubieran cubierto en dicho momento el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, produciéndose la jubilación de forma automática el mismo día en que se complete dicho período.

La Empresa asumirá el abono de las percepciones económicas por jubilación que habrían de corresponder al trabajador por el Fondo Social de Tierra (según la normativa vigente al causar baja) cuando cumpla 65 años, y hasta el día que alcance la citada edad.

El jubilado obligatorio continuará protegido por el Concierto Colectivo de Vida y afiliado al Fondo Social de Tierra hasta que cumpla la edad de 65 años, en las mismas condiciones que si permaneciera en activo. El reparto de cotizaciones entre Empresa y trabajador, será el que rija en cada momento, siendo deducibles las cuotas de éste de la percepción económica que le abone la Empresa.

Art. 144. Se mantiene la jubilación voluntaria anticipada a partir de la edad de 60 años y hasta el cumplimiento de los 64, para el personal que reúna los requisitos previstos y exigidos en la Orden de Trabajo de 17 de septiembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» núm. 235, del 30).

Esta jubilación se regulará por el «Acuerdo de la Comisión de Gobierno del Fondo Social de Tierra para la aplicación de la jubilación voluntaria anticipada del personal de Tierra incluido en Convenio

Colectivo», suscrito en Madrid en enero de 1977, con las siguientes modificaciones a dicho Acuerdo:

1.ª Se modifica la escala regulada en el artículo 4.º, que queda establecida de la forma siguiente:

- A los 60 años el 82 por 100.
- A los 61 años el 84 por 100.
- A los 62 años el 86 por 100.
- A los 63 años el 88 por 100.

2.ª El contenido del artículo 6.º del Acuerdo queda sustituido y anulado, pasando a tener la siguiente redacción:

El complemento indemnizatorio de baja abonado por Iberia mediante este Acuerdo finaliza al cumplir el trabajador jubilado los 65 años de edad. No obstante, si la pensión que le correspondiere por el Fondo Social de Tierra al cumplir dicha edad fuere de menor cuantía que el complemento que venía percibiendo de Iberia, ésta abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades. La cifra resultante, si la hubiere, se mantendrá en su exacto importe de forma vitalicia e inalterable.

Se crea una Comisión Paritaria, formada por la representación de la Dirección y la representación de los trabajadores, que establecerá la cuantía de estos complementos.

3.ª Se añaden dos disposiciones finales al Acuerdo, con el siguiente contenido:

Disposición final primera: Cualquier disminución de las aportaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Fondo Social de Tierra a partir de la fecha de este Acuerdo, no podrán suponer para Iberia un incremento a las cantidades que le hubiese correspondido abonar antes de las citadas reducciones, derivándose, pues, de ello, los necesarios reajustes.

Disposición final segunda: Al personal que se acogió a la jubilación anticipada, con anterioridad al 1 de enero de 1988, le será de aplicación el Acuerdo de la Comisión de Gobierno del Fondo Social de Tierra de enero de 1977, sin las modificaciones pactadas en el presente Acuerdo.

Así pues, y dado que ambas partes han convenido una modificación al régimen de Acción Social hasta ahora vigente, la Compañía, como compensación a las citadas modificaciones, acepta, por una parte, mantener la situación anterior para los jubilados anticipados acogidos antes del 1 de enero de 1988, y, por otra, aumentar su cotización al Fondo Social de Tierra, pasando a cotizar el 4,7 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad.

Art. 145. Se mantiene la situación de Licencia Especial Retribuida al cumplir los 59 años de edad, como previa a la jubilación anticipada.

La situación de Licencia Especial Retribuida conlleva la percepción del equivalente al 90 por 100 de los haberes que corresponda percibir por jubilación anticipada a los 60 años de edad.

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

SECCIÓN IV. OTRAS ATENCIONES SOCIALES

Art. 146. Se mantienen las normas vigentes en materia de Concierto Colectivo de indemnizaciones por fallecimiento o invalidez permanente, actualizándose las primas e indemnizaciones a los capitales que más se aproximen a 55 mensualidades de la tabla salarial vigente en cada momento, redondeando en centenares de miles de pesetas. Las vigentes pólizas podrán ser rectificadas de común acuerdo entre las partes.

Art. 147. Se concederán préstamos a través de la Junta Central de Acción Social para la adquisición de viviendas a los empleados, hasta una cuantía de 350.000 pesetas, amortizables en cinco años y con un interés del 8 por 100. El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 5 por 100 de la plantilla fija al 31 de diciembre inmediato anterior. Los trabajadores que hagan uso del derecho a estos préstamos se entiende que renuncian a la obtención del préstamo de 75.000 pesetas a que está obligada la Empresa según Orden de 1 de febrero de 1958, en materia de préstamos para vivienda.

Art. 148. La Compañía seguirá manteniendo a sus expensas el Régimen Complementario actualmente establecido de las prestaciones que la Seguridad Social otorga en caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice la totalidad de sus ingresos normales.

CAPITULO XII

Billetes tarifa gratuita y con descuento

Art. 149. En materia de billetes tarifa gratuita y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección General con fecha 24 de octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este capítulo.

Art. 150. 1. Todos los billetes tarifa gratuita, además de la tasa de aeropuerto (salida aeropuertos), estarán sujetos al pago de las siguientes tasas de emisión por segmento:

Red nacional	Turista Pesetas	Clases preferentes Pesetas	Primera Pesetas
Excepto Península/Canarias y v.v.	150	165	180
Península/Canarias y v.v.	300	330	360
España/Europa y v.v.	600	660	720
España/Africa Norte y v.v.	600	660	720
Resto Red	900	990	1.080

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

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.

No obstante, el personal y sus familiares con derecho a billetes tarifa gratuita tercer año, podrán disfrutar en una sola de las épocas restrictivas—excepto julio y agosto—un máximo de dos trayectos, de los seis que corresponden con reserva.

La utilización de esta reserva está condicionada a que el titular tenga asignadas vacaciones reglamentarias por un periodo no inferior a siete días laborables y que coincidan en todo o en parte con el periodo restrictivo en el que se pretenda la reserva.

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

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

5. Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores, se extenderán a familiares de primer grado que, además dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes, en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que el titular mantenga la patria potestad.

6. No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios, sin perjuicio de lo preceptuado en el último párrafo del punto 2.

7. Los trabajadores jubilados (las viudas y viudos) y huérfanos menores de veintiséis años de edad solteros o cualquiera que fuera su edad, si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo de IBERIA, serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes tarifa gratuita o con abono del 50 por 100 de su importe.

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

Art. 151. En la implantación de nuevas líneas y durante los dos primeros años de operatividad, no se aceptarán reservas de billetes de tarifa gratuita.

Art. 152. Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 150, darán derecho al trabajador a realizar a su voluntad de uno a tres viajes por un total entre los tres de seis segmentos.

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

Art. 153. No obstante lo estipulado en el artículo anterior, cuando el billete sin reserva de plaza se inicie y finalice en el lugar de residencia/destino del titular y sea imprescindible la utilización de más de un cupón de vuelo para realizar el viaje, por no existir vuelos que permitan realizarlo con uno solo, los segmentos necesarios para enlazar desde el punto de salida con el final del trayecto y regreso no serán

computados a efectos de limitación de los seis segmentos que, como máximo, comprende el cupo anual.

Art. 154. Los billetes tarifa gratuita o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios dentro del año natural tendrán como límite de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente al de su emisión, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

Art. 155. Se garantiza el regreso de viaje mediante reserva de plaza si con billetes sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

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

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

El tanto por ciento de personas que pueden volar en estas condiciones no excederá del 5 por 100 de las plazas de cada vuelo.

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

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

Art. 156. La Dirección General tomará medidas disciplinarias ejemplares contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes tarifa gratuita, tanto si se cometen por el usuario del billete como de algún otro trabajador que le secunde, sancionándose en todos los casos con el pago total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por tiempo fijo e ilimitado para la concesión de otros billetes tarifa gratuita o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

Art. 157. Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete tarifa gratuita, con reserva de plaza, sin época restrictiva y sin limitación de redes, para el trabajador con ocasión de matrimonio y otro en las mismas condiciones para su cónyuge.

Art. 158. Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red de «Iberia».

Art. 159. Como concesión complementaria a la del descuento de la Compañía no se percibirá el importe terrestre entre ciudad y aeropuerto y viceversa cuando éste se realice en vehículos de la Empresa.

Art. 160. 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.

Art. 161. 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. 162. El trabajador que durante dos años consecutivos no hubiese disfrutado el derecho de billete tarifa gratuita sin reserva de plaza, tendrá derecho a usar en el mismo tercer año un billete tarifa gratuita con reserva de plaza, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 150, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones.

Este derecho será también de aplicación a los jubilados, viudas/os huérfanos menores de veintinueve años, solteros, de los trabajadores.

Art. 163. En los casos de empleados consortes, los derechos que ambos cónyuges les correspondieran serán individualizados, es decir podrá haber duplicidad de beneficios en los casos en que los cónyuges sean empleados de la Compañía.

Sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones que se especifica en el artículo 150, párrafo B, y artículo 157.

Art. 164. Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

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

Art. 165. Se concederán dos billetes tarifa gratuita sin época restrictiva para el cónyuge e hijos en los casos en que el trabajador deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad-Nochevieja-Año Nuevo por necesidades del servicio. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en Compañía.

Art. 166. En los destacamentos superiores a veintiocho días de duración la Compañía facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete tarifa gratuita para la esposa, hijos y familiares que convivan y dependan económicamente de él.

Art. 167. Cuando se encuentre completa la clase «Turista» y existan plazas libres en clase «Preferentes» o «Primera», la Compañía

compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a clases superiores (excepto «Gran Clase»), se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

CAPITULO XIII

Régimen complementario

Art. 168. Definición Régimen Complementario. Se entiende por Régimen Complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, y a quienes la Compañía otorga los derechos y exige los deberes que se establecen en el Régimen Complementario.

Art. 169. Derechos.—Parte fija. Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario percibirán una gratificación adicional en cada una de las 14 pagas, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo respectivos y según el siguiente cuadro:

Niveles	Intervalos de valoración	Importe
1	450.474	13.732
2	425.449	13.009
3	400.424	12.286
4	375.399	11.563
5	350.374	10.843
6	325.349	10.117
7	300.324	9.397
8	275.299	8.674
9	250.274	7.945

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

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

Factores	Grado 1.º	Grado 2.º	Grado 3.º
Jornada fraccionada	No más de ocho días al mes.	No más de dieciséis días al mes.	Más de dieciséis días al mes.
Horas extraordinarias	No más de ocho horas al mes.	No más de once horas al mes.	No más de quince horas al mes.

Para que un trabajador pueda ser incluido en el grado 2.º o 3.º, es necesario que esté sometido a alguno de los factores diferenciales mencionados y en las circunstancias indicadas en los grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluidos en este régimen según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado, en concepto de parte fija más la variable indicada en este artículo, y desempeñen actividades afectadas por los grados 2.º y 3.º correspondientes al factor de horas extraordinarias, son las siguientes:

Niveles	Grado 2.º	Grado 3.º
1	22.019	28.469
2	20.782	26.826
3	19.542	25.181
4	18.297	23.540
5	17.057	21.895
6	15.819	20.250
7	14.577	18.609
8	13.335	16.964
9	12.095	15.319

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

Los trabajadores incluidos en el Régimen Complementario con jornada sujeta a turnos, percibirán el plus de turnicidad o plus de

disponibilidad que corresponda de acuerdo con lo establecido en los artículos 112 y 113. Los trabajadores incluidos en el Régimen Complementario con jornada especial, percibirán la gratificación que corresponda según lo dispuesto en el artículo 91. En ambos casos para poder optar a las cantidades que se citan en el grado 2.º y 3.º estarán exclusivamente afectados por el factor de horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

Art. 170. Autopropuestas. Todo trabajador que crea estar ocupando un puesto en el que, considerados todos los factores que determinan la adscripción al Régimen Complementario, debe ser de aplicación, tiene la libertad y el derecho de solicitarlo ante la Jefatura de la Unidad orgánica a la que pertenece.

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

Art. 171. Ingreso en el Régimen Complementario. Para ingresar en el Régimen Complementario y percibir la gratificación correspondiente al nivel en que se encuadre, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección General o Unidad en quien delegue, por el Director, Delegado o Jefe de la Unidad orgánica autónoma a la que pertenece cada empleado o, en su defecto, por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales o la Comisión Mixta, cuando se trate de una autopropuesta que no haya sido atendida por la Unidad correspondiente señalada en el artículo anterior.

Art. 172. Deberes.—Los trabajadores adscritos a este Régimen Complementario cumplirán cuando menos la jornada semanal de cuarenta horas en cómputo anual. Tendrán obligación de realizar jornada extraordinaria cuantas veces fuera necesario a requerimiento para ello por parte de la Empresa, si bien el Mando debe poner todos los medios para que sólo sea en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia. Igualmente, podrán ser requeridos para fraccionar su jornada o realizar turnos y trabajos en domingos o días festivos.

Art. 173. Responsabilidad de Mando. Todo trabajador adscrito a este régimen que asuma el papel de Mando lo ejercerá con todas sus consecuencias, no sólo en orden al comportamiento ejemplar y al logro de los objetivos señalados, sino en cuanto a responsabilizarse del cumplimiento de los mismos y de las normas establecidas por las personas que actúen confiada o directamente a sus órdenes.

Art. 174. Trabajo en días festivos. Todo trabajador adscrito al Régimen Complementario tiene la obligación de realizar, en cuantas ocasiones y casos sea necesario, trabajos en días festivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 64 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias de la jornada en días festivos que no puedan librarse, no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 169.

Art. 175. La Dirección se reserva la facultad de alterar en dos niveles hacia arriba de la tabla que figura en el artículo 169 los resultados de la valoración.

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

Art. 176. Siendo el Régimen Complementario un sistema directamente relacionado con la ocupación efectiva de puestos de trabajo que alcancen puntuación adecuada que permita a sus titulares ser incluidos en este Régimen, la variación de las funciones atribuidas al titular del

puesto o la remoción del mismo dará lugar de forma inmediata a la modificación del nivel en más o en menos o al cese en el mismo.

Por otra parte, previo informe detallado a la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, los titulares adscritos al Régimen Complementario podrán ser removidos del citado Régimen, a juicio de sus Mandos, cuando medien causas de inadaptación manifiesta al puesto de trabajo, petición voluntaria del titular o causas análogas. En este caso, cesará automáticamente de percibir el complemento correspondiente. De las remociones que se produzcan por estas causas recibirá información la Comisión Mixta a la mayor brevedad posible.

CAPITULO XIV

Salud y seguridad en el trabajo

Art. 177. Las representaciones de la Empresa y de los trabajadores consideran que deben intensificarse los mecanismos que permitan fomentar e impulsar el interés por la prevención de todo el personal de la Compañía. A tal efecto se le aplicará el tratamiento correspondiente de planificación, implantación y control, destinando a este fin los recursos financieros, humanos y técnicos que sean precisos.

Es deseo de ambas representaciones conseguir que todos los componentes de la Empresa se preocupen y participen activamente en las tareas de prevención.

Art. 178. La Empresa se compromete a elaborar un programa de salud y seguridad en el trabajo y autoprotección corporativa, en el que se concreten unos objetivos y se definan unas acciones que permitan implantar en la Empresa una política de prevención moderna y eficaz, dirigida tanto a conseguir unas óptimas condiciones de trabajo y una correcta adecuación persona-puesto de trabajo como a garantizar la protección de la vida y de la salud de los trabajadores y la integridad de los bienes de la Empresa, tanto durante el proceso de actividad normal como ante situaciones catastróficas. Dicho programa será sometido a información de la representación de los trabajadores, para su posterior entrada en vigor.

El Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo y Autoprotección Corporativa se iniciará con carácter experimental en las siguientes áreas: Actividad Industrial, Actividad Aeroportuaria, Actividad de Oficina/Pantallas de Visualización de Datos.

Art. 179. Ambas representaciones reconocen la necesidad de que cualquier actuación en materia de prevención debe abordarse con carácter participativo y con un enfoque multidisciplinario. A estos efectos, se creará una Comisión de Seguimiento de los resultados del Programa, integrada por representantes de la Empresa y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Art. 180. La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a contratadas por ellas administradas.

Art. 181. Las diferentes Unidades de la Empresa, de acuerdo con el Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo, y previa información a los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, definirán anualmente los objetivos que permitan desarrollar sus propios programas de Prevención, de acuerdo con las específicas características de los trabajos que realizan, y en consonancia tanto con la diversificación de las actividades de la Empresa como con la dispersión geográfica que la caracteriza, figurando la integración y participación de todos los componentes de la Empresa como uno de sus fines primordiales.

Art. 182. Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán igualmente informados de los presupuestos destinados a los Programas anuales de Prevención. La Dirección establecerá el sistema de dotar a cada Unidad de los medios y procedimientos necesarios que le permitan asumir estas responsabilidades.

Art. 183. En los Centros de trabajo de 50 o más trabajadores se creará un Comité de Seguridad e Higiene, cuyas funciones se regularán por la normativa vigente.

Dichos Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo tendrán carácter paritario; el número de representantes de los trabajadores será el resultante de aplicar el Decreto 432/1971, artículo 3, e), a cada Centro de trabajo; la Dirección designará a tantos miembros como representantes de los trabajadores resulten de lo anterior.

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

Art. 184. Corresponderá a las diferentes Jefaturas fomentar la motivación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo e impartir la formación necesaria a las personas a su cargo, de modo que se garantice la ejecución de su trabajo dentro de unas plenas condiciones satisfactorias de Seguridad, informándoles de los riesgos potenciales, productos que utilizan, procedimientos de prevención, protecciones mecánicas, elementos de protección personal, Normas de Seguridad e Higiene, etc. El entrenamiento en la realización del trabajo no irá

separado del entrenamiento en materia de Seguridad e Higiene. El tiempo dedicado a esta formación será con cargo a la jornada laboral.

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

Dentro del estudio del mapa de riesgos generales de la Compañía, se dará prioridad a los trabajos desarrollados en pantalla y en carga y descarga, procurando que los mismos estén finalizados en el transcurso del presente año.

Art. 185. La mujer trabajadora durante el embarazo tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo en los casos en que éste implique toxicidad o peligrosidad.

Art. 186. La Dirección de la Compañía dará instrucciones internas que posibiliten la adecuación del vestuario a las características climatológicas de cada Centro de trabajo.

Art. 187. El Comité de Seguridad e Higiene recibirá información periódica del Servicio Médico sobre:

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

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

Art. 188. Se realizarán reconocimientos médicos obligatorios a todo el personal de la Compañía, tanto de ingreso como periódicos anuales y especiales.

Se practicarán cuantas exploraciones complementarias se estimen oportunas en orden a garantizar el mejor estado sanitario de la población trabajadora, con especial aplicación en los puestos con riesgos potenciales específicos. Se harán reconocimientos semestrales e incluso mensuales si se apreciara alguna influencia en el estado de salud, cambiando al trabajador de puesto, si fuera necesario.

Art. 189. Los Servicios Médicos realizarán la primera asistencia de los casos de urgencia motivados tanto por enfermedad como por accidente laboral, garantizando la pertinente evacuación a los Centros Médicos concertados, cuando las circunstancias así lo requieran.

En defecto de Servicios Médicos propios, la Compañía ha establecido conciertos con los Servicios Médicos de Aeropuerto y con otros Centros Médicos, para la asistencia de urgencia de los trabajadores que lo precisen.

Art. 190. El Servicio Médico colaborará con el Departamento de Selección para la realización de los reconocimientos médicos y exámenes psicotécnicos, como elementos necesarios para mejorar el proceso de selección de personal. Asimismo fijará los requisitos psicofísicos de los puestos de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—A los trabajadores pertenecientes a los Grupos Laborales de Vigilancia, Comunicaciones, Proceso de Datos y Personal adscrito a los Servicios Médicos que a la firma del presente Convenio estén percibiendo una gratificación por el antiguo concepto de octava hora, se les mantiene congelada a título personal la cantidad que perciben en la actualidad. Si estos trabajadores entrasen en el sistema general de turnos, les será de aplicación el plus de turnicidad correspondiente.

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

Tercera.—En materia de empleo, se cubrirán las bajas en la plantilla fija con carácter numérico global, es decir, independientemente de grupo a que pertenece el trabajador que causa baja, con contrato también de carácter fijo, y en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento.
- Excedencias voluntarias, producidas a partir de 1 de enero de 1988
- Invalideces, que supongan baja definitiva en la Compañía.
- Jubilaciones voluntarias y las obligatorias a los sesenta y cuatro años
- Despidos disciplinarios que tengan carácter firme.
- Jubilaciones producidas a los sesenta años como consecuencia de Licencias Especiales Retribuidas concedidas a partir de 1 de enero de 1988.

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

Cuarta.-Se mantiene la clave 61, en los términos negociados en mayo de 1976, para aquellas personas que la venían percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (anexo II).

Quinta.-Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del artículo 150, correspondiente al capítulo XII sobre Billetes Tarifa Gratuita y con Descuento, estará supeditado a su extensión a todos los colectivos de la Empresa.

Sexta.-Queda en suspenso transitoriamente lo dispuesto sobre calificaciones laborales en este Convenio hasta tanto se actualicen los sistemas. No obstante, podrán ser excluidos de participar en las correspondientes pruebas de aptitud, aquellos trabajadores, cuando, sin haber sido objeto de un expediente disciplinario con carácter personal, existan causas objetivas suficientes que justifiquen la decisión del Mando, y siempre que sean demostradas de forma fehaciente.

Séptima.-Se mantiene durante el XI Convenio Colectivo el Fondo para la consecución de objetivos de puntualidad del año 1987, con un importe total de 17.500 pesetas, y tratamiento independiente de la masa salarial.

Octava.-Se establece una gratificación, ligada a la consecución de beneficios durante la vigencia del XI Convenio Colectivo, con tratamiento independiente de la masa salarial, que se concretará en una cantidad anual lineal de 25.000 pesetas para cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio.

El abono de esta cantidad y de la gratificación para la consecución de objetivos de puntualidad a que se refiere la disposición anterior, se efectuará coincidiendo con la nómina de diciembre, separada de ésta y por sus claves respectivas.

Novena.-La Dirección de la Compañía manifiesta que los principios económicos que ha mantenido en la negociación del XI Convenio Colectivo del Personal de Tierra serán los mismos que regirán en su negociación en los restantes Convenios Colectivos del Personal de la Compañía.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Comisión de Trabajo.

Se crean las Comisiones de Trabajo siguientes, que estarán compuestas por representantes de la Dirección y por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros:

- Comisión de Ingresos, Tráslados y Excedencias.
- Comisión para el estudio de la situación del personal de Vuelo en Tierra.
- Comisión para el estudio de la normativa laboral de la CEE y su posible aplicación en «bertia».

Los acuerdos a que se lleguen en las diferentes Comisiones de Trabajo serán incorporados al XI Convenio como normativa del mismo, anulando y sustituyendo las disposiciones anteriores que regulen las materias contempladas en tales acuerdos.

Los capítulos relativos a excedencias y ceses, transportes de personal y tráslados del III Convenio Colectivo de Tierra, mantienen su vigencia en tanto no sean sustituidos por una nueva regulación.

Segunda.-Con respecto al capítulo relativo al transporte del personal, la Compañía ampliará las actuales líneas de transporte hasta un límite de 35 kilómetros entre cabecera y destino, siempre que exista un número de usuarios no inferior a 40 personas.

Tercera.-Con efectos de 1 de enero de 1988, se incrementará en un 4,5 por 100 el laudo arbitral para el Aeropuerto Sur de Tenerife, a todos los trabajadores fijos de actividad continuada, con puesto de trabajo en el citado Aeropuerto y a los que en el futuro sean destinados al mismo.

Cuarta.-Transporte Aeropuertos Asturias y Murcia.

Aeropuerto de Asturias.-Los trabajadores fijos de actividad continuada con destino en el Aeropuerto de Asturias percibirán la cantidad de 531 pesetas por día de asistencia al trabajo. Esta cantidad compensa todos los desplazamientos que pudieran realizar al Aeropuerto.

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

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

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

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

ANEXO I

Tabla salarial

Niveles	Sueldo base	Prima productividad	Complemento transitorio	Totales	Remuneración anual
1	41.726	10.432	40.310	92.468	1.382.868
2	42.578	10.645	39.896	93.119	1.392.605
3	43.872	10.968	39.794	94.634	1.415.263
4	46.500	11.625	38.351	96.476	1.442.809
5	49.194	12.299	36.866	98.359	1.470.970
6	53.288	13.322	35.276	101.886	1.523.716
7	56.236	14.059	34.090	104.385	1.561.090
8	60.078	15.020	35.336	110.434	1.651.552
9	63.473	15.868	37.130	116.471	1.741.837
10	66.576	16.644	38.854	122.074	1.825.630
11	70.511	17.628	38.652	126.791	1.896.174
12	74.309	18.577	38.506	131.392	1.964.981
13	80.504	20.126	36.718	137.348	2.054.055
14	88.378	22.095	37.711	148.184	2.216.108
15	94.496	23.624	40.850	158.970	2.377.414
16	97.905	24.476	41.352	163.733	2.448.646
17	105.436	26.359	42.781	174.576	2.610.804
18	107.510	26.878	45.560	179.948	2.691.142
19	116.043	29.011	52.003	197.057	2.947.010
20	123.953	30.988	63.006	217.947	3.259.422
21	125.868	31.467	65.614	222.949	3.334.228
22	131.646	32.912	68.323	232.881	3.482.760
23	137.447	34.362	76.227	248.036	3.709.405
24	142.855	35.714	83.337	261.906	3.916.833

ANEXO II

CLAVE 61, NEGOCIADA EN MAYO DE 1976, ABONABLE EN QUINCE PAGAS

Nivel trienio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.557	2.299	2.041	1.783	1.525	1.267	1.009	751	493	235
2	2.524	2.265	2.006	1.747	1.488	1.229	970	711	452	193
3	2.445	2.181	1.917	1.653	1.389	1.125	861	597	333	69
4	2.325	2.057	1.789	1.521	1.253	985	717	449	181	-
5	2.205	1.932	1.659	1.386	1.113	840	567	294	21	-
6	1.947	1.654	1.361	1.068	775	482	189	-	-	-
7	1.778	1.475	1.172	869	566	263	-	-	-	-
8	1.499	1.175	851	527	203	-	-	-	-	-
9	1.170	812	453	96	-	-	-	-	-	-
10	873	484	95	-	-	-	-	-	-	-
11	621	215	-	-	-	-	-	-	-	-
12	377	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	91	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO III

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

Nivel	Categoría	Pesetas/mes
24	Técnicos grado superior 1.º A	41.900
23	Técnicos grado superior 1.º B	38.836
22	Técnicos grado superior 1.º C	35.766
21	Técnicos grado superior 2.º A	32.698
20	Técnicos grado superior 2.º B	29.634
19	Técnicos grado superior 2.º C	26.565
18	Técnicos grado superior 3.º A	23.496
17	Técnicos grado superior 3.º B	20.430
16	Técnicos grado superior 4.º	17.361
15	Técnicos grado superior 5.º	14.294
14	Técnicos grado superior/entrada	11.226

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

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

En los casos que exijan una especial disponibilidad o dedicación, la Dirección aplicará anualmente un incremento de hasta el 25 por 100 del incentivo anual, cuando haga una evaluación positiva de ambas circunstancias.

ANEXO IV

TURNOS BÁSICOS	Oviedo
<i>Alicante</i>	08.00-15.00 16.00-23.00
07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00	<i>Palma de Mallorca</i>
<i>Almería</i>	07.00-14.00 13.45-20.45 17.30-00.30
07.00-14.00 14.00-21.00 17.30-00.30	00.30-07.30 07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00
<i>Arrecife</i>	<i>Reus</i>
07.00-15.00 15.00-23.00 07.00-14.00 14.00-21.00	Horario según vuelos <i>Santa Cruz de la Palma</i>
<i>Barcelona</i>	07.00-14.00 14.00-21.00
07.15-14.15 14.00-21.00 20.30-03.30 00.30-07.30 07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00	<i>Santiago de Compostela</i>
<i>Bilbao</i>	07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00
07.00-15.00 15.00-23.00	<i>Sevilla</i>
<i>Fuerteventura</i>	07.00-15.00 15.00-23.00
07.00-14.00 14.00-21.00	<i>Tenerife Norte</i>
<i>Gerona</i>	07.00-14.00 14.00-21.00 18.00-01.00 01.00-08.00
07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00	<i>Tenerife Sur</i>
<i>Granada</i>	07.00-14.00 13.45-20.45 18.15-01.15 01.00-08.00
Jornada especial	<i>Valencia</i>
<i>Ibiza</i>	07.00-14.00 14.00-21.00 17.30-00.30 00.30-07.30
07.00-14.00 14.00-21.00 17.30-00.30 00.30-07.30 07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00	<i>Valladolid</i>
<i>Málaga</i>	Según horario vuelos <i>Valverde</i>
07.00-14.00 13.45-20.45 17.30-00.30 00.30-07.30 07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00	Jornada especial <i>Vitoria</i>
07.00-14.00 14.00-21.00 17.30-00.30 00.30-07.30 07.00-15.00 15.00-23.00 23.00-07.00	07.00-14.00 14.00-21.00 16.00-23.00
<i>Melilla</i>	<i>Zaragoza</i>
07.00-14.00 13.00-20.00	07.00-15.00 o jornada especial 16.00-24.00
<i>Murcia</i>	<i>Aeropuerto de Barajas</i>
Jornada especial o turno en función programación aviones	01.00-08.00 07.30-14.30 14.00-21.00 20.30-03.30
	<i>Zonas industriales y rampa de Barajas</i>
	01.00-08.00 07.30-14.30 14.00-21.00 20.30-03.30 07.30-15.30 15.30-23.30 23.30-07.30

REGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Art. 1.º Al personal contratado en la modalidad de fijo discontinuo le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio para el personal de actividad continuada, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

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.

Los trabajadores fijos discontinuos existentes en la Compañía hasta el 3 de abril de 1986 trabajarán durante los periodos de actividad a tiempo total, salvo que exista acuerdo entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores para que puedan prestar sus servicios a tiempo parcial.

Los trabajadores fijos discontinuos que accedieron a este grupo a partir del 3 de abril de 1986, como consecuencia del acta sobre la normalización de contrataciones de esta fecha, podrán ser contratados o prestar sus servicios a tiempo parcial o a tiempo total, según las necesidades del servicio y por el tiempo que estas necesidades requieran.

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 Los ingresos en la Compañía como fijos discontinuos se harán como Oficial tercera o como Mozo de entrada en los respectivos grupos laborales, progresando, respectivamente, a los veinticuatro meses de trabajo efectivo, a Oficial segunda y Operario de tráfico, talleres y funciones diversas de segunda, si reúne, en el segundo caso, los requisitos de aptitud para esta categoría; en caso contrario, la progresión será a Mozo.

El periodo de prueba será de dos meses para Oficial de tercera y quince días para Mozo de Entrada.

Art. 4.º La cobertura de vacantes del personal fijo de actividad continuada se hará con personal fijo discontinuo, salvo que a otro personal de «alberia» 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 XI 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 del Personal y Relaciones Laborales, a fin de que se proceda al abono del salario a los interesados.

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

En el supuesto de que 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 consecuente relación laboral con la Empresa.

En caso de que un trabajador fijo discontinuo sea requerido, durante el periodo de actividad, para prestar servicio militar obligatorio, percibirá durante el periodo que resta de tal actividad el 50 por 100 del sueldo base y del premio de antigüedad.

La consideración de trabajador fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación del servicio militar, cargo público, ausencia por maternidad o enfermedad justificada.

Art. 7.º Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados anualmente en el periodo comprendido entre el 31 de marzo y el 31 de octubre, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

Adicionalmente, los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados entre el 20 de diciembre de cada año y el 10 de enero del año siguiente, así como durante una periodo de tiempo entre diez y quince días para cubrir las necesidades de la Semana Santa.

Una vez fijados los requisitos del puesto a cubrir, el llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de antigüedad, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia

y condiciones del trabajador, dentro de cada grupo laboral y en base al escalafón local.

Dadas las peculiaridades de las épocas de trabajo en Madrid ciudad y Canarias, los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos para cubrir puestos de trabajo en estos lugares estarán en función de dichas peculiaridades.

No obstante lo contemplado en el párrafo primero, si durante un período anual determinado se incrementa la actividad normal de la Empresa, siendo necesaria mayor mano de obra, este exceso se cubrirá mediante la contratación de eventuales por circunstancias de la producción.

En los casos en que la actividad no se reanude en el período correspondiente o se suspenda durante el mismo, será necesaria la autorización de la autoridad laboral. No obstante los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados, mantendrán su posición en el escalafón a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

Art. 8.º Cuando un trabajador fijo discontinuo cubra una vacante de carácter continuo, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como fijo discontinuo: Oficial de tercera u Oficial de segunda y Mozo de Entrada, Mozo u Operario de Tráfico, Talleres y Funciones Diversas de segunda.

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 consiguente derecho a promoción.

Art. 9.º La jornada diaria de los trabajadores fijos discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo total o tiempo parcial.

La jornada y condiciones de trabajo de los fijos discontinuos contratados a tiempo parcial, se establecerá en función de las necesidades a cubrir, informando a la representación de los trabajadores.

Art. 10. Dado el carácter de servicio público de la Empresa, a los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial de cinco días o menos a la semana, que trabajen en días festivos, el tiempo de descanso que se devengue en proporción a las horas contratadas se entiende abonado en la remuneración pactada, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorios.

Art. 11. Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total, tendrán derecho a los días festivos que se produzcan durante el período de actividad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65 del presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, para los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial, se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo 10 de esta regulación.

Art. 12. En aquellas actividades que influidas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención del tráfico aéreo, exista la necesidad de mantener turnos de trabajo en festivos o domingos, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar en tales días siempre que les sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

Con independencia de que realicen o no turnos, la disposición anterior es aplicable a los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial contratados para fines de semana, por las propias circunstancias que dieron lugar al contrato, están obligados a trabajar todos los días contratados.

Art. 13. A los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en puestos de trabajo referentes a Venta de Billetes y Reservas, ambos de las dependencias de Ciudad, podrá implantarseles, con carácter obligatorio, la jornada fraccionada.

Siempre que medie acuerdo entre los trabajadores, sus representantes y la Dirección, la jornada fraccionada podrá extenderse a otros trabajadores fijos discontinuos que, no estando destinados en Billetes y Reservas, la acepten con carácter voluntario.

Art. 14. Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total que presten sus servicios en jornadas sujetas a turnos, realizarán las rotaciones igual que el personal de actividad continuada de la misma Unidad, Departamento, Servicio, etc.

Art. 15. Cuando se produzca una contratación para el período de Navidad o Semana Santa, no será necesario que los trabajadores fijos discontinuos estén sujetos al sistema de turnicidad si el servicio no lo exige, siempre que la contratación sea exclusiva para este período.

Art. 16. Los trabajadores fijos discontinuos podrán estar sujetos a la realización de turnos en un período de actividad y ser destinados a puestos de trabajo de jornada continuada en períodos de actividad distintos, pudiéndose dar igualmente la circunstancia inversa.

Art. 17. El descanso semanal será obligatorio, librándose como mínimo un domingo por cada cuatro trabajados.

A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, dada la naturaleza y circunstancias de su contrato, no les es aplicable el descanso semanal cuando son contratados por cinco días o menos a la semana.

Art. 18. En aquellos aeropuertos en que se realice el trabajo mediante jornada especial, la Empresa podrá programar ese tipo de jornada a los trabajadores fijos discontinuos cuando el servicio así lo exija. Las condiciones de realización de esta jornada serán las mismas que para el personal de actividad continuada.

Art. 19. El salario hora/base para los distintos niveles en que se encuadran los trabajadores fijos discontinuos será el siguiente:

	Salario hora/base - Pesetas	Incremento por cada trienio - Pesetas
Mozo Entrada	227,03	14,90
Mozo	229,69	15,10
OTTFD de segunda	237,72	16,02
OTTFD de primera	255,07	16,83
Oficial de tercera Administrativo	237,72	16,02
Oficial de segunda Administrativo	271,11	18,02
Oficial de primera Administrativo	313,82	21,30
Oficial de tercera Especialista	237,72	16,02
Oficial de segunda Especialista	271,11	18,02
Oficial de primera Especialista	313,82	21,30

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

$$\frac{G \times 14}{1.729}$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (idiomas, taquigrafía o estenotipia, toxicidad o peligrosidad).

Art. 20. Los trabajadores fijos discontinuos percibirán las retribuciones contempladas en el artículo 102 de este Convenio que, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, serán proporcionales a las horas contratadas, tomando como base 1.729 horas anuales.

Art. 21. El sueldo base, la prima de productividad y el complemento transitorio son los reflejados para cada nivel en la tabla salarial de esta regulación.

Art. 22. 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. 23. En los contratos de fijos discontinuos a tiempo parcial contará a efectos de antigüedad ciento sesenta horas como un mes trabajado.

Art. 24. En lo referente a gratificación por taquigrafía o estenotipia, idiomas e indemnización por residencia, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, las cantidades a percibir serán proporcionales a las horas contratadas.

Art. 25. Para la realización de jornada fraccionada, en los supuestos de contrato a tiempo parcial, la cantidad a percibir será proporcional a las horas contratadas.

Art. 26. Los trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial y que desempeñen puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos, percibirán el plus establecido por este concepto en proporción a las horas contratadas.

Art. 27. En cuanto al número de días de vacaciones, los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total tendrán los mismos derechos que los trabajadores de «libera» de tierra con contrato de actividad continuada, en la parte proporcional a la duración de los correspondientes contratos. En consecuencia, los domingos y días festivos incluidos dentro del período de disfrute, no tendrán la consideración de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del período de contratación, en función de las necesidades del servicio.

A los trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial todos los días de la semana, les será aplicable lo indicado en el párrafo anterior. En cambio a los trabajadores a tiempo parcial con cinco días o menos a la semana de contrato, por la naturaleza y circunstancias que concurren en estas contrataciones, fundamentalmente dirigidas a los fines de semana, les serán abonadas las vacaciones con el finiquito correspondiente a la finalización de cada período de contratación, no siéndoles aplicable, por tanto, lo dispuesto anteriormente.

Art. 28. A los trabajadores fijos discontinuos se les reconoce el derecho al disfrute de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. Para el reingreso se estará a lo dispuesto en las normas que establezca la Comisión correspondiente.

Art. 29. Con efectividad de 1 de julio de 1988, al personal con contrato fijo discontinuo, les serán de aplicación en materia de concierto colectivo para fallecimiento o invalidez permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo de actividad continuada.

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

Art. 31. A los trabajadores fijos discontinuos les serán de aplicación las normas sobre el transporte que rigen para los trabajadores de actividad continuada.

No obstante lo anterior, cuando realicen algún turno adicional o algún turno con horario distinto al de los trabajadores de actividad continuada, percibirán en concepto de indemnización el importe del transporte de ida y vuelta al aeropuerto respectivo que rija para los servicios públicos. En los supuestos de noche/madrugada, la Compañía facilitará el transporte.

Art. 32. A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total que presten sus servicios en el aeropuerto de Tenerife Sur se les aplicará el laudo para este aeropuerto para los días efectivamente trabajados.

Las condiciones de aplicación del laudo para los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial consistirán en la percepción de 1.111 pesetas por día de asistencia al trabajo, sin compensación de tiempo.

A los trabajadores fijos discontinuos a tiempo total les será de aplicación lo dispuesto en la disposición final quinta de la parte correspondiente a los trabajadores de actividad continuada. Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial percibirán la cantidad de 389 pesetas por día de asistencia al trabajo, sin compensación de tiempo.

Art. 33. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen al desarrollo de un sistema de permutas y traslados sobre la base de no perjudicar derechos a terceros.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

Las disposiciones transitoria séptima y octava establecidas para el personal de actividad continuada, les serán de aplicación al personal fijo discontinuo, siendo éstas percepciones proporcionales al tiempo trabajado.

Tabla salarial

Nivel	Sueldo base	Prima de productividad	Complemento transitorio	Total
1	41.726	10.432	40.310	92.468
2	42.578	10.645	39.896	93.119
3	43.872	10.968	39.794	94.634
4	46.500	11.625	38.351	96.476
5	49.194	12.299	36.866	98.359
7	56.236	14.059	34.090	104.385

DISPOSICION FINAL

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

CONCESIÓN DE BILLETES GRATUITOS Y CON DESCUENTO AL PERSONAL FIJO-DISCONTINUO Y CON CONTRATO TEMPORAL

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 (ID00R2) en la totalidad de la red de «Iberia», excepto en vuelos transatlánticos.

Este derecho podrá seguir siendo ejercitado cada vez que se complete doce meses de trabajo efectivo.

2. Los billetes de tarifa gratuita tercer año se concederán siempre que no se hayan utilizado los dos cupos inmediatos anteriores (habiendo tenido derecho a billetes en ellos), y una vez acreditado el tiempo completo del tercer cupo.

3. En la implantación de nuevas líneas y durante los dos primeros años de operatividad, no se aceptarán reservas de billetes de tarifa gratuita.

4. Para utilizar la red transatlántica serán necesarios un mínimo de treinta y seis meses de trabajo efectivo como fijo discontinuo.

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 y sin limitación de redes para el trabajador, con ocasión de matrimonio y otros en las mismas condiciones para su cónyuge.

2. Concesión de un billete de ida y vuelta al titular y otro a su cónyuge (ID00R1), 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.

Para estos beneficiarios no será obligación el viajar junto con el titular pero sí será imprescindible que éste haya cumplido los plazos de trabajo efectivo fijados anteriormente.

d) Épocas restrictivas.

Los billetes ID00R1 citados en el punto 2 del apartado a) están sujetos a los siguientes periodos en los que no se podrá efectuar reserva:

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.

No obstante, les será de aplicación lo contemplado en el último párrafo del punto 2 del artículo 152.

e) Cargos de emisión.

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

Red nacional	Pesetas
(Excepto península/Canarias y v. v.)	150
Península/Canarias y v. v.	300
España/Europa y v. v.	600
España/Africa Norte y v. v.	600
Resto red	900

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 obivencion.

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 será 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 capítulo XII del XI Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

TERCERA PARTE

REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL

Art. 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 «Iberia» y teniendo en cuenta el carácter de concesionario del 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 complementa 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 carácter temporal, que por razones imperativas de mismo trabajen en días festivos, gozarán de un tiempo equivalente a trabajado 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 periodo 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 de contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorios.