

AÑO CCCXXIX  
 MIERCOLES 26 DE ABRIL DE 1989  
 NUMERO 99

**9552** *RESOLUCION de 28 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Sucursal Española de la Empresa «Aerolíneas Argentinas, Sociedad del Estado».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Sucursal Española de «Aerolíneas Argentinas, Sociedad del Estado», que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Entidad, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

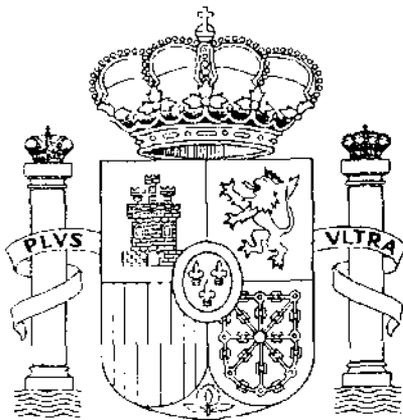
**VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA SUCURSAL ESPAÑOLA DE LA EMPRESA «AEROLINEAS ARGENTINAS, SOCIEDAD DEL ESTADO»**

**CAPITULO PRIMERO**

**De las disposiciones generales**

Artículo 1.º El presente Convenio se concierda entre la sucursal para España de «Aerolíneas Argentinas» (con domicilio social actual en la calle de Princesa, número 12, de Madrid, España), y el personal que presta sus servicios en la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre ambas partes.

Art. 2.º Este Convenio es de aplicación a todo el personal fijo o de plantilla contratado por la sucursal de «Aerolíneas Argentinas» en territorio español, quedando excluido el personal que recibe la denominación de «Destacado», con independencia de que su contratación se haya producido en Argentina u otro país, el cual se regirá por sus propios acuerdos con la Empresa.



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

Se excluye del presente Convenio las personas citadas en el artículo 1.º apartado 3, y en el artículo 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (en adelante denominada «Estatuto de los Trabajadores»).

Este Convenio se aplica a todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos o establezca en el futuro en territorio español.

Art. 3.º La duración del presente Convenio será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1988, a cuya fecha se retrotraen sus efectos, permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre de 1989, salvo que expresamente se señale otra cosa.

Art. 4.º El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de su extinción.

La denuncia del Convenio se efectuará mediante comunicaciones dirigidas a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Art. 5.º Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, así como para la intervención del presente Convenio, vigilancia de su cumplimiento y restantes consecuencias derivadas del mismo, se crea una Comisión Mixta o Paritaria de Vigilancia. Esta Comisión, que conocerá y resolverá en un plazo máximo de quince días sobre cuantas reclamaciones individuales o colectivas se le dirijan, estará compuesta por cuatro Vocales, nombrados dos de ellos por la Empresa y los dos restantes por el Comité de Empresa. Cumplido este trámite, las partes podrán acudir ante la autoridad administrativa o judicial competente.

Art. 6.º Constituyendo un todo orgánico el presente Convenio, las partes intervinientes se obligan, mutua y reciprocamente, al estricto cumplimiento de su totalidad.

Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio entrase en vigor cualquier otro de carácter general que hubiere de aplicarse a todas las Empresas de aeronavegación extranjeras y a su personal, se entenderá que el presente Convenio integrará el de carácter general en todo aquello que favorezca al personal de la sucursal para España de «Acrolíneas Argentinas».

Art. 7.º Competen a la Empresa, exclusivamente, las facultades de organización del trabajo, de gestión técnica, de administración y explotación, así como el mando, que ejercerá a través de los canales jerárquicos establecidos o que se establezcan.

Competen al Comité de Empresa las facultades que la legislación vigente le reconozca en cada momento.

## CAPITULO II

### Del personal

#### SECCIÓN I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 8.º El personal se integrará, de conformidad con las actividades a desarrollar, en los niveles salariales, áreas y categorías profesionales contenidos en el anexo que se adjunta al presente Convenio. El nivel define el sueldo a percibir, y las áreas, las tareas a desarrollar. En las nóminas salariales mensuales se indicará el nivel y la categoría profesional correspondiente a cada empleado.

Las áreas con tareas a desarrollar, conforme el presente Convenio, serán las siguientes:

Comercial.  
Administrativa.  
Operaciones.  
Mantenimiento.  
Servicios generales.

Por causa de reajuste de niveles salariales efectuados en años anteriores, en determinados casos particulares no existe relación directa entre las categorías profesionales y los sueldos. La situación que corresponde a cada empleado viene definida en el escalafón del personal que se aprueba conjuntamente con este Convenio, y en el que se determina la situación de nivel, área de encuadramiento, la categoría profesional y el sueldo de cada empleado. Independientemente, y en forma anual, la Empresa publicará el escalafón del personal con el mismo contenido antes señalado.

En el anexo antes citado se indican las retribuciones mensuales correspondientes a cada nivel. Con efectos a partir del 1 de enero de 1989, la Empresa podrá incluir a los empleados que libremente determine en cualesquiera subniveles de los establecidos en dicho anexo.

Art. 9.º Las clasificaciones y nomenclaturas contenidas en el anexo mencionado en el artículo anterior tienen carácter meramente enunciativo-descriptivo. Por consiguiente, la Empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que lo requieran las necesidades del servicio, y siempre sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores.

#### SECCIÓN II. CONTRATACIÓN E INGRESO

Art. 10. La contratación o ingreso del personal se efectuará teniendo en cuenta las disposiciones legales de general aplicación, las de la Empresa y las específicas que se determinan en este Convenio.

Art. 11. El ingreso en plantilla se efectuará por el nivel 1, e adelante nivel de entrada para todo el personal, excepto para la categoría de Botones, previa superación de las pruebas de aptitud y demás requisitos que fije la Dirección de la Empresa. Para el examen de los candidatos a ingreso, la Dirección de la Empresa podrá nombrar un Tribunal, compuesto por el número de miembros que determine, uno de los cuales será libremente designado por el Comité de Empresa, y podrá levantar acta cuando lo crea conveniente, a fin de informar al indicado Comité, a los fines de lo dispuesto en el artículo 20. El Tribunal deberá integrarse, en caso de que resulte posible, con personal que ostente, como mínimo, un nivel superior al de la vacante o puesto de trabajo a cubrir.

En el caso de que la Empresa no designara Tribunal, lo comunicará así al Comité de Empresa, e informará en todo caso a éste del ingreso que se produzca, en su caso.

Art. 12. Todos los ingresos de personal en la Empresa quedarán sometidos a un periodo de prueba, con los efectos legales consiguientes, que, en ningún caso, podrá exceder del estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. Si cualquier empleado o trabajador de la Empresa quisiera concurrir a examen de ingreso, por tratarse de plaza correspondiente a nivel superior al que ocupa, podrá hacerlo, aunque no poseyese los títulos o certificados de especialización que la Empresa exigiese en general, a los que se equiparará su carácter de empleado de plantilla, salvo que para ejercer la función de la plaza que pretendiese fuese preceptivo legalmente poseer titulación oficial.

Art. 14. La Empresa podrá solicitar de sus empleados la realización de tareas dentro del área a que correspondan cuando por razones de servicio y mejor aprovechamiento de su personal lo crea necesario.

En todos los casos, los trabajos deberán circunscribirse a los comprendidos dentro del área de trabajo a que pertenezca el empleado que haya de realizarlos y su duración no sea superior a treinta días ininterrumpidos. Los trabajadores afectados por lo aquí dispuesto continuarán percibiendo íntegramente su retribución habitual, sin merma alguna ni disminución por ningún concepto, aun cuando trabajo a realizar correspondiera a un nivel salarial inferior.

Art. 15. El trabajador que, por necesidades del servicio, hubiere desempeñado trabajo de categoría superior a la que ostente, será retribuido con arreglo al mismo, siempre que hubiese de ejercer tal función por periodo superior a seis días de servicio continuos, y su designación deberá hacerse siempre por escrito a través del Jefe inmediato. Transcurridos que fueren tres meses, se considerará la plaza vacante, debiendo procederse a cubrirla de acuerdo con las normas que deban aplicarse al tenor del presente Convenio, salvo que la vacante se hubiere producido por enfermedad, accidente de trabajo, licencias o razones del servicio, cuyo supuesto el reemplazante sólo tendrá derecho a percibir diferencia de haberes, precedentemente señalada, durante el tiempo que dure la ausencia del titular.

#### SECCIÓN III. ASCENSOS

Art. 16. Se establece, como principio, el derecho del trabajador a ascender de puesto y categoría, cumpliendo con las condiciones y en los términos regulados en esta Sección.

Art. 17. La permanencia del personal en el nivel que se indica durante el tiempo que a continuación se señala, dará derecho al ascenso al nivel salarial superior en las condiciones que también se indican a continuación:

1. De la categoría de Botones al nivel 1, al cumplir la mayoría de edad.
2. Del nivel 1 al nivel 2, permanencia de tres años en el nivel.
3. A partir del nivel 2, por examen de competencia, será evaluado por la Empresa el desempeño del cargo y la evolución del personal afectado. De ser satisfactorio el resultado de esta evaluación, pasará a nivel inmediato superior.

En caso contrario, continuará en el nivel en que se encuentre hasta que alcance la evolución requerida, hecho que podrá comprobarse en seis meses desde la primera evaluación. El Comité de Empresa visará las evaluaciones que efectúe la Empresa y comunicará su opinión a éste.

Art. 18. Las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen a partir del nivel 2 serán cubiertos por examen de competencia si en la designación que la Empresa hiciere el Comité de Empresa considerara que existe otro u otros postulantes para cubrir el cargo con conocimientos técnicos y ajustados a los requisitos solicitados.

Art. 19. Los aspirantes formalizarán por escrito su pretensión de ascenso, dentro del plazo que establezca el anuncio de la vacante, acompañado de certificación expedida por el Comité de Empresa alegando cuantos méritos y circunstancias abonables crean convenientes y acrediten documentalmente.

Art. 20. Si el miembro designado por el Comité de Empresa para integrar el Tribunal no estuviere conforme con la decisión empresarial, elevará el acta correspondiente, y procederá a la remisión de dicha acta al Comité de Empresa, para que éste proceda legalmente.

Art. 21. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, sin necesidad de que existan vacantes o de que se creen nuevas plazas, la Empresa podrá ascender libremente al personal sin sujeción a los procedimientos dispuestos en esta Sección, oyendo previamente al Comité de Empresa.

Art. 22. Todo trabajador tiene derecho a que se le reconozca la categoría propia del trabajo que realiza. Cuando el trabajo de una persona no encaje exactamente en ninguna categoría, tendrá derecho a aquella categoría que más se parezca a las funciones de trabajo que realiza. En caso de divergencia entre las partes se estará a lo dispuesto en el artículo 5.º

#### SECCIÓN IV. FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 23. La Empresa, teniendo en cuenta la creciente complejidad tecnológica que afecta especialmente a la aeronavegación en la totalidad de los servicios que la componen, ha de exigir a su personal la continua renovación y afianzamiento de sus conocimientos, competencia y experiencia, a cuyo efecto impartirá cursos de formación y especialización cuando resulte necesario.

Dichos cursos podrán ser periódicos, fuera de las horas de labor cuando no sean obligatorios, y será un factor importante el haberlos realizado a la hora de considerar ascensos.

Art. 24. La asistencia a los anteriores cursos podrá ser declarada obligatoria para el personal a que afecten las materias sobre las que ayun de versar y al que se convocará «ad hoc».

Art. 25. Al personal asistente a los cursos se le proveerá, una vez finalizados, del certificado de aprobación del mismo, si lo hubiere conseguido.

Art. 26. La asistencia a los cursos declarados obligatorios se imputará a todos los efectos como jornada laboral normal. Si los cursos hubieran de celebrarse en el extranjero, o a más de 60 kilómetros de su lugar de trabajo, la asistencia dará lugar a la percepción de las dietas correspondientes.

#### SECCIÓN V. VACACIONES

Art. 27. Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de treinta días naturales y continuos de vacaciones anuales retribuidas, salvo el personal que contase con diez años de antigüedad en la Empresa, que gozará de treinta días hábiles, entendiéndose por inhábiles los domingos y festivos.

El trabajador que no alcance un año de servicio en la Empresa, disfrutará de vacaciones a la parte proporcional que le correspondiera.

Art. 28. La concesión de las vacaciones al personal se hará utilizando el sistema rotativo. Todo trabajador tendrá derecho, al menos, a disfrutar de un período de quince días, coincidiendo con la poca estival o de Navidades. Aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia para disfrutar parte de sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de sus hijos. El personal podrá accionar sus vacaciones en tres períodos, con un mínimo en la primera acción de cuatro días y las demás fracciones un mínimo de siete días, adhiriendo ejercitarse la prioridad rotativa en el período de mayor duración sólo en una oportunidad. Lo dispuesto en este artículo se tiene en tanto en cuanto sea compatible con las necesidades del servicio y éstas lo permitan.

Art. 29. Antes del 15 de enero de cada año, el personal, a través del conducto jerárquico correspondiente, manifestará las fechas que elija para el disfrute de sus vacaciones en el mismo año. Antes del 1 de marzo de cada año, la Empresa hará público el cuadro vacacional aprobado en dos de sus Centros de trabajo para el debido conocimiento del personal.

Las diferencias que puedan surgir entre la Empresa y su personal, con respecto a la determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones, serán sometidas y resueltas por la Comisión Mixta a la que se refiere el artículo 5.º

Siempre que no se perjudique el servicio, la Empresa podrá acceder a la modificación del período de vacaciones concedido a cualquier trabajador, si éste lo solicitase con treinta días de antelación, al menos, disfrute prefijado.

Art. 30. Salvo el caso previsto en el último párrafo del artículo anterior, las fechas de vacaciones señaladas a cada trabajador no podrán modificarse, excepto en caso de fuerza mayor. Se entenderá que existe fuerza mayor en casos de enfermedad, accidentes, coincidencia con cursos de carácter obligatorio, bajas inesperadas o ceses definitivos de personal del mismo área, incremento de vuelos por nueva programación, mayores ventas, mayor afluencia de clientes-pasajeros o mayor necesidad de reservas telefónicas, etc.

Art. 31. Si durante el disfrute de las vacaciones sufre el trabajador internamente clínico o enfermedad que le retuviese en cama, lo comunicará a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acaecimiento del hecho, con el fin de que se tengan por no disfrutados

los días interrumpidos por tales hechos. La Empresa deberá compensar estos días íntegramente cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del mismo año. Ocurrido lo previsto en este artículo, el trabajador deberá probar fehacientemente el hecho a satisfacción de la Empresa.

#### SECCIÓN VI. INCAPACIDADES, ENFERMEDADES Y LICENCIAS

Art. 32. El trabajador declarado incapacitado, total o parcialmente para el desempeño de la misión que tenía asignada, será destinado a ocupar otro puesto de trabajo, concurriendo:

- Que su incapacidad le permita realizar otros trabajos.
- Que se halle habilitado adecuadamente para el desempeño de la función que se le pueda asignar.
- Que exista vacante en relación con lo determinado en el apartado anterior.

Art. 33. Si al producirse la declaración de incapacidad se dieran las circunstancias consignadas en los apartados a) y b) precedentes, pero no lo previsto en el apartado c), el incapacitado será considerado excedente forzoso en expectativa durante el plazo máximo de diez años, contados desde la fecha de su declaración de incapacidad.

Si durante el transcurso de dicho plazo se produjese vacante en los términos establecidos en dicho apartado c), será cubierta por el incapacitado, previo inexcusable examen médico satisfactorio a que deberá someterle la Empresa.

Art. 34. De igual modo se entenderá como incapacidad laboral del trabajador, a los efectos normativos anteriores, la de los conductores al servicio de la Empresa a los que se hubiere retirado el permiso de conducción, ya por accidente, ya como consecuencia del examen regular de continuidad de aptitud que deban efectuar, o por cualquier otra causa.

En todos estos casos, exclusivamente para el personal de conductores fijos en la plantilla con una antigüedad mínima de dos años en «Aerolíneas Argentinas», la Empresa procurará asignarle otro puesto de trabajo análogo que tenga igual categoría y retribución económica y para cuyo desempeño se halle adecuadamente habilitado. En general, no será aplicable lo dispuesto en el presente artículo si la retirada del permiso de conducción fuese consecuencia de responsabilidad penal declarada por los Tribunales de Justicia o por disposición o sanción legal administrativa. Los casos particulares serán sometidos al Comité de Empresa para su consideración.

Art. 35. En los casos de enfermedad o accidente, la Empresa abonará a los empleados una prestación complementaria entre la reconocida por la Seguridad Social y la retribución total fija correspondiente en todo momento al nivel del empleado enfermo o accidentado. La duración de esta prestación complementaria no podrá exceder del límite máximo de dieciocho meses.

Art. 36. La existencia y calificación de la enfermedad o accidente deberán justificarse adecuadamente ante la Empresa. El trabajador se obliga a subrogar a la Empresa, en caso de accidente, en cuantos derechos y acciones indemnizatorias le correspondiesen ante o contra la persona o personas causantes, si las hubiere, de la situación descrita en el artículo anterior. La indemnización de daños que en virtud de esta subrogación se obtuviese se atribuirá a la Empresa si su importe fuese menor o igual o los que ésta se hubieren ocasionado. La cantidad que excediese se pondrá a seguido a disposición del trabajador.

Art. 37. El personal de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones de aplicación, avisando a la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a licencia retribuida en los casos y por el tiempo que se expresa a continuación:

- Durante quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.
- Durante dos días, que podrá ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en función de la distancia y de los medios de transporte, en los casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- Durante dos días por fallecimiento de hermanos políticos, ampliables a cuatro días naturales si fuera necesario realizar desplazamientos, en las condiciones señaladas en el apartado anterior.
- Durante un día por matrimonio de hijos o hermanos, ampliable a dos si fuera preciso realizar desplazamientos, en las condiciones del apartado b) anterior.
- Durante un día, por traslado de su domicilio habitual, ampliable a dos días si el nuevo domicilio se encuentra en municipio distinto del anterior.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y por el establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Todo ello en las condiciones y supuestos legales.

En los supuestos no previstos en este artículo, se aplicará lo dispuesto por el vigente Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones de obligado cumplimiento.

Art. 38. El trabajador pondrá en conocimiento del Jefe inmediato el hecho que diera motivo a la licencia retribuida (excepto los incisos b) y c)), al menos con siete días de anticipación, debiendo presentar la justificación oportuna al Departamento de Personal.

Art. 39. Serán justificadas, con goce de haberes, las ausencias en que deba incurrir el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, avisando a la Empresa con la antelación posible y justificando, en todo caso, la certeza del motivo alegado y el tiempo que demandó su cumplimiento.

Art. 40. Cualquier trabajador podrá solicitar licencia retribuida por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de formación profesional, según establezcan las disposiciones que resulten de aplicación.

Art. 41. Podrán solicitarse ampliaciones de tiempo en cualquier licencia retribuida, a las que libremente podrá acceder la Empresa teniendo en cuenta los motivos que se aleguen y las necesidades del servicio. Si no se accediese, podrá el trabajador ampararse en lo dispuesto en el artículo 47 de este Convenio, prescindiendo del preaviso en el fijado y sin exceder de cinco días naturales los que tomase como ampliación sin retribución.

#### SECCIÓN VII. EXCEDENCIAS

Art. 42. Los trabajadores de plantilla, con un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia, sin sueldo ni retribución alguna, por tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. La petición será formulada por escrito y dirigida a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación a la fecha deseada para el inicio de la excedencia. La Dirección deberá contestar por escrito dentro de dicho mes, interpretándose su silencio como autorización.

Art. 43. Las excedencias que hubieren de concederse a los trabajadores para el desempeño de cargos públicos no tendrán limitación de tiempo y alcanzarán hasta un mes siguiente al cese en el cargo para el que hubieren sido nombrados. Estas licencias no dan derecho a retribución, pero el tiempo de su duración será computado a efectos de antigüedad en la Empresa.

Art. 44. La concesión de excedencias se comunicará al solicitante dentro del mes siguiente a la fecha de la solicitud, sin que la Empresa venga obligada a concederlas en número superior al 20 por 100 de la plantilla de cada sector, categoría profesional o especialidad.

Se exceptúan, y tendrán por consiguiente el carácter de forzosas, las excedencias que deban producirse por razones de cargos públicos, servicio militar obligatorio o movilización militar.

Art. 45. El trabajador que hubiera obtenido excedencia, sea cual fuere el tiempo de ella, podrá solicitar su reingreso en la Empresa con anterioridad al vencimiento de la que hubiere sido concedida.

Si lo hiciera dentro de los seis primeros meses, contados desde la fecha de su concesión, se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo, si éste se encontrase vacante. Si hubiese sido cubierto con trabajador eventual, se reincorporará al cumplirse el tiempo por el que éste hubiese sido contratado. Si no fuera posible cumplir la procedente norma, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 46. Cumplido lo previsto en el párrafo primero del artículo precedente, el empleado que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y especialidad. A falta de vacante de esta categoría y especialidad, el empleado podrá optar por ocupar la primera vacante que se produzca en las categorías inferiores con el sueldo asignado a cada una de ellas, pasando a ocupar automáticamente la primera vacante que se produzca en la categoría en que se hallaba al pasar a la situación de excedencia.

Si transcurrido un mes desde el vencimiento del plazo de excedencia concedida al empleado, éste no notificase a la Empresa su deseo de reincorporarse a la misma, se entenderá que renuncia a tal derecho, y causará baja definitiva con resolución del contrato laboral y pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Art. 47. El trabajador, con la antigüedad establecida en el artículo 42 y si las razones del servicio, a juicio de la Empresa, lo hicieran posible, tendrá derecho a obtener licencia sin retribución, la que deberá requerirse por escrito y con treinta días de anticipación. Estas licencias serán de catorce días por año y podrán tomarse fraccionadamente.

Art. 48. El personal que hubiese de prestar servicio militar obligatorio, o que tuviese que incorporarse en caso de movilización militar, disfrutará de licencia durante el tiempo reglamentario que dure su permanencia en el ejército, y recibirá el 50 por 100 de la retribución total que hubiese percibido el mes inmediatamente anterior a su incorporación. Si sus obligaciones militares le permitiesen realizar su trabajo en la Empresa durante media jornada, al menos, percibirá la totalidad de su retribución. El tiempo de permanencia en filas se computará a los empleados, a todos los efectos de antigüedad, ascensos, etc.

El tiempo que dure la licencia a que se refiere el presente artículo y el tiempo de duración de las excedencias a que se refiere el artículo 43 no se computarán a efectos de los ascensos contenidos en el artículo 17, ya que el tiempo de permanencia en cada nivel, citado en dicho artículo, se refiere a prestación efectiva de servicios.

Art. 49. Los trabajadores en situación de excedencia o licencia por razón de desempeño de cargos públicos, o cumplimiento del servicio

militar obligatorio, o incorporación por movilización, serán reincorporados en su función y categoría en la Empresa si lo solicitan dentro del mes siguiente a la cesación de su situación, aun cuando no existiera vacante, por aplicación del principio de reserva de plaza contenido en las disposiciones legales vigentes.

#### SECCIÓN VIII. CESES Y JUBILACIONES

Art. 50. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito utilizando la vía jerárquica correspondiente, con un mínimo de quince días anteriores al cese pretendido. El superior jerárquico que recibiere el escrito notificadorio devolverá al interesado su duplicado expresando la fecha de su recepción con su firma. El incumplimiento del plazo que en este artículo se señala acarreará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que le correspondiesen, tiempo de vacaciones no disfrutado y cualesquiera otras gratificaciones variables.

Art. 51. Entre los trabajadores en edad próxima a la de jubilación y la Empresa podrá pactarse, mediante la indemnización correspondiente en cada caso, la jubilación anticipada, entendiéndose que, en caso de llegar a un acuerdo satisfactorio, dichos trabajadores renuncian a toda actividad laboral en «Aerolíneas Argentinas», dando por extinguido su contrato de trabajo.

### CAPITULO III

#### De la jornada laboral

##### SECCIÓN I. JORNADA ORDINARIA

Art. 52. La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales en invierno y treinta y seis horas en verano, distribuidas de lunes a sábado, salvo en aquellos departamentos que tengan otra distribución pactada con la Empresa, y para los sectores asignados a los servicios de aeropuerto, en los que la jornada se distribuirá durante seis días a la semana.

La jornada de verano, durante 1988, estará comprendida entre el 1 de junio y el 16 de septiembre, y durante 1989, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, todos inclusive.

Art. 53. El personal, atendiendo y reconociendo las características particulares de la actividad de «Aerolíneas Argentinas», se obliga a aceptar las jornadas y horarios de trabajo establecidos por la Empresa, así como sus modificaciones, en función de las necesidades operativas comerciales, técnicas y, en general, derivadas del servicio, todo ello con sujeción a la legislación vigente.

Es trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiuna y las sesenta y seis horas de cada día.

Art. 54. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo y dedicado a él. Por consiguiente, el tiempo dedicado al transporte, aseo, cambio de indumentaria, etc., quedan fuera del cómputo de la jornada. Se hará público por la Empresa el horario laboral que, con sujeción a lo establecido en el artículo 52, afecte al personal.

En su caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 6 de la Orden de 10 de febrero de 1958 o legislación vigente sobre plus de distancia referente a la computación del horario de transporte.

Art. 55. La Empresa podrá, cuando por razones comerciales, técnicas, administrativas, operativas, etc., lo considere necesario, perfeccionar o ampliar los conocimientos del personal en su área mediante la realización de cursos o prácticas, a desarrollarse tanto en el aeropuerto como en la ciudad, en períodos rotativos que en ningún caso superará los treinta días ininterrumpidos, y respetando siempre los derechos económicos y profesionales del trabajador.

Art. 56. Dado que la Empresa presta un servicio público, todo el personal de atención directa a aeronaves y servicios complementario ligados al vuelo estará obligado a prestar sus trabajos en domingos y días festivos.

Art. 57. La jornada fraccionada no podrá interrumpirse, en ningún caso, por tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro. La duración de los períodos de trabajo no podrá ser inferior a dos horas.

Art. 58. Los fraccionamientos de jornada estarán comprendidos entre las seis y las veintiuna horas, sin que en ningún caso se pueda fraccionar la jornada en los turnos de trabajo que queden comprendidos entre las veintiuna y las seis horas.

Art. 59. La Empresa podrá relevar totalmente a sus empleados de la asistencia al trabajo en los casos que a continuación se indican, percibiendo el trabajador, en estos supuestos, el sueldo base correspondiente al valor de la hora ordinaria, sin los complementos, pluses o percepciones extraordinarias que le hubieren correspondido si el trabajo se hubiere realizado efectivamente:

1. Cuando la Empresa, por haberse cancelado vuelos programados regulares o excepcionales, releve al personal de su asistencia al trabajo, preaviso dicha decisión con veinticuatro horas mínimas de antelación a la fecha y hora de inicio de los servicios.

2. Los días festivos en que no existan vuelos, a pesar de que dicho día se considere como de trabajo en los horarios que puedan aprobarse para cada área o departamento, sin necesidad de preaviso.

No obstante lo señalado en los apartados anteriores, la Empresa podrá determinar las áreas o personas cuya asistencia al trabajo considere necesario, obligándose a prestar servicio los empleados afectados, los cuales percibirán los sueldos y complementos que correspondan al trabajo prestado.

#### SECCIÓN II. HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 60. «Aerolíneas Argentinas» y el personal de plantilla de su sucursal para España, teniendo en cuenta las acciones ejercitadas por las autoridades laborales españolas, y guiados por el mismo ánimo de cooperación y colaboración con la legislación vigente, acuerdan mantener una postura de contención eficaz en cuanto a prestar su trabajo en horas extraordinarias, postura motivada y dirigida para la mitigación del paro laboral existente en España. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, además de las definidas en el artículo 1.º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 7), las que se detallan en los artículos siguientes de este Convenio.

Art. 61. El trabajo a realizar en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor, hechos imprevistos, demoras de vuelos, casos de emergencia, necesidad personal, averías de aviones o instalaciones, vuelos especiales y ausencias del personal por cualquier causa, en cuyos casos la aceptación de la realización de horas extraordinarias será obligatoria para el personal, en reconocimiento de la actividad específica que desarrolla «Aerolíneas Argentinas», consistente en la prestación de un servicio público, siempre dentro de los topes que señalen las disposiciones legales de general aplicación.

Art. 62. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, y en razón de que «Aerolíneas Argentinas» presta un servicio público de carácter permanente, siempre que a pesar de las previsiones tomadas exista imposibilidad de relevar al personal, éste se obliga a prestar sus servicios a continuación de la jornada normal, hasta que se haya remediado la causa que imposibilitó su relevo y se produzca éste.

Art. 63. Son horas extraordinarias todas las trabajadas por el personal en exceso sobre la jornada normal establecida para el trabajador afectado, bien sean por continuación ininterrumpida de la jornada laboral, por incorporación previa a ésta, o bien se realicen fuera de dicha jornada.

#### SECCIÓN III. DESCANSO LABORAL

Art. 64. Siguiendo la normativa legal, se declara observable, como mínimo, el descanso laboral obligatorio establecido o por establecer en otras jurídicas referibles a francos semanales (hoy día y medio ininterrumpido) o domingos, según corresponda, y festivos.

El descanso interjornada laboral tendrá, como mínimo, la duración establecida por la legislación vigente, siendo en la actualidad de doce horas consecutivas.

Se incorporan al presente Convenio todas las disposiciones sobre jornada, horarios, descansos y horas extraordinarias contenidas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, especialmente lo dispuesto en sus artículos 6, 8 y 40.

Art. 65. Aquellos trabajadores que, por razones de servicio, deban realizar su trabajo en domingo, no lo harán durante dos consecutivos, a cuyo fin deberá, en lo posible, establecerse el turno rotativo procedente. No tendrá la consideración de trabajo en domingo, a los efectos del presente artículo, la continuación de la jornada iniciada un sábado durante las dos primeras horas del domingo siguiente.

Art. 66. El trabajo realizado en días festivos que no sean franco semanal se abonará con un recargo del 75 por 100 para todo el personal, teniendo el trabajador derecho a sustituirlo por un día franco, para cuyo goce deberá avisar a la Empresa con diez días de antelación. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar modalidades distintas al respecto.

El trabajo realizado en días domingos por el personal de aeropuerto dentro de su turno normal, no es considerado extraordinario si dicho personal disfruta de su descanso semanal en el transcurso de la semana. El trabajo realizado por el personal en el transcurso del día asignado para su descanso semanal se considera extraordinario y se abonará con un recargo del 100 por 100, salvo que haya acuerdo entre Empresa y trabajador para sustituirlo por un día franco compensatorio.

En aquellos sectores de atención directa a la aeronave en que, por necesidades del servicio y las características especiales de la labor a desarrollar, la Empresa no pudiera conceder el franco semanal en un plazo razonable (quince días), el trabajador afectado percibirá un recargo del 100 por 100 y tendrá un descanso de veinticuatro horas cuando las circunstancias del servicio lo permitan. El mencionado compensatorio, cuando no se dé la circunstancia anterior, podrá ser acumulado a la licencia anual reglamentaria.

## CAPITULO IV

### De la retribución del trabajo

#### SECCIÓN I. NORMAS GENERALES

Art. 67. La retribución del trabajo se hará efectiva a todo el personal de la sucursal para España de «Aerolíneas Argentinas» en su lugar de trabajo, mediante talón bancario, y dentro de los cinco últimos días de cada día de cada mes natural en el que haya sido devengada, refiriéndose la hoja liquidatoria mensual al último día del mes.

Art. 68. Las horas extraordinarias se abonarán conjuntamente con los haberes mensuales corrientes, y comprenderán las realizadas desde el día 15 del mes anterior hasta el día 14 del mes corriente.

Art. 69. El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, cuando corresponda, las retribuciones siguientes:

- Salario base correspondiente a su nivel, según se indica en el anexo de este Convenio.
- Complementos salariales.
- Otras percepciones.

Al personal integrado en los niveles 7 a 10, ambos inclusive, del anexo del presente Convenio, en razón de su labor directiva, se le unificarán todos los conceptos retributivos antes señalados en el sueldo base, con excepción del complemento de antigüedad que lo continuarán percibiendo. En consecuencia, no son de aplicación a dicho personal los aspectos del Convenio relativos a jornada de trabajo, horas extraordinarias y restantes complementos salariales de cualquier tipo que, con la excepción de la antigüedad, se entienden comprendidos en el sueldo base y remunerados así los conceptos a que se refieren.

#### SECCIÓN II. SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 70. El personal percibirá en concepto de sueldo el correspondiente al nivel en que se halle encuadrado, de conformidad con el que conste en la nómina mensual de salarios y en el escalafón que se aprueba conjuntamente con este Convenio, y con independencia de su categoría profesional, aumentado en los complementos salariales que corresponden y que para cada caso se establezcan.

Art. 71. El trabajador percibirá un complemento de antigüedad, consistente en el 1 por 100 del salario base por cada año de servicio en la Empresa.

Art. 72. Al personal comprendido en este Convenio que acredite conocimientos de idiomas, mediante examen realizado por la Empresa a satisfacción, y deba utilizarlos para el desempeño de sus cometidos, se le reconocerá una gratificación mensual de la siguiente cuantía:

- Al que pase escritos o mensajes sin tener que hablar el idioma, 2.119 pesetas (la Empresa determinará por sectores las personas que, a su juicio, resulten imprescindibles para realizar las tareas mencionadas en este inciso).
- Al que hable con fluidez cualquiera de los idiomas, inglés, francés, alemán o italiano, 4.288 pesetas.
- Al que hable con fluidez y escriba correctamente cualquiera de los idiomas inglés, francés, alemán o italiano, 5.712 pesetas.

La Empresa se reserva el derecho de verificar anualmente que el personal comprendido en este artículo mantenga los conocimientos de idiomas por los cuales se le abona la gratificación establecida.

Art. 73. El personal que prestaba sus servicios en el aeropuerto de Barajas con anterioridad al 1 de enero de 1979, seguirá percibiendo las mismas cantidades que recibía en aquella fecha por el concepto de plus de intemperie, con los valores absolutos señalados en cada caso. Estas cantidades no sufrirán en el futuro ninguna modificación, quedando congeladas.

No existe el denominado plus de intemperie como concepto retributivo en «Aerolíneas Argentinas», ya que los sueldos pactados en el presente Convenio tienen en cuenta la realización del trabajo en dichas condiciones en los puestos de trabajo afectados.

Art. 74. El personal que por razones de conveniencia de la Empresa tenga jornada partida durante todo el año, percibirá una gratificación mensual de 7.166 pesetas. Todas las horas trabajadas entre las veintinueve horas y las seis se abonarán con un recargo, en concepto de plus nocturno, del 40 por 100 sobre su valor ordinario. Se abonarán también con el mismo recargo, y por igual concepto, las horas que se cumplan a partir de las seis, si, concluida la jornada laboral el personal debe continuar en servicio.

El porcentaje correspondiente a nocturnidad será acreditable proporcionalmente al trabajador que tenga programada jornada nocturna, alternada o fija, por horario oficial de la Empresa en los casos de inasistencia del trabajador al turno nocturno debido a enfermedad o disfrute de licencia anual.

Art. 75. El personal que desempeñe el puesto de Cajero o los designados por la Empresa como llevadores de Cajas auxiliares o revisores de las mismas, percibirán por el concepto de quebranto de Caja las siguientes compensaciones mensuales:

- a) Cajero principal: 2.534 pesetas.  
b) Cajeros auxiliares y revisores: 1.240 pesetas.

Art. 76. Los trabajadores percibirán con carácter extraordinario una gratificación de una mensualidad en cada uno de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, pagadera dentro de la primera quincena de los meses de marzo y julio y de los cinco días inmediatamente anteriores al 24 de diciembre, respectivamente.

A los efectos de la fijación de su importe, estas gratificaciones consistirán en una mensualidad que comprenderá la retribución total percibida por el trabajador en el mes inmediatamente anterior, sin otras excepciones que las correspondientes a lo que se le hubiese podido abonar o vintese percibiendo por el concepto de horas extraordinarias y al régimen de protección a la familia. Al personal ingresado en el transcurso del año, o al cesado durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual se considerarán las fracciones del mes como mes completo.

Art. 77. Las horas extraordinarias serán retribuidas con los recargos que a continuación se indican, aplicados sobre valor de la hora ordinaria:

1. Con el 75 por 100 en los casos que siguen:

a) Las trabajadas a continuación de la jornada normal.  
b) Las trabajadas para sustituir a empleados que se encuentren ausentes por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa, salvo que dicha sustitución coincida con el día de descanso semanal, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 2.a) de este mismo artículo.

2. Con el 100 por 100 en los casos que siguen:

a) Las horas extraordinarias trabajadas en el día de descanso semanal, entendiéndose por tal el que se haya establecido en el horario de trabajo respectivo.  
b) Las horas extraordinarias trabajadas inmediatamente antes del inicio de la jornada laboral.  
c) Las horas extraordinarias trabajadas cuando el trabajador, una vez cumplida su jornada laboral normal, y encontrándose fuera del lugar de trabajo, sea requerido para reincorporarse a éste, excepto que la convocatoria al trabajo se efectúe bajo el supuesto previsto en este mismo artículo, apartado 1.b), en cuyo caso la retribución correspondiente será la señalada en dicho apartado.

En todos los supuestos anteriores se harán efectivas las horas extraordinarias realmente trabajadas, salvo en los previstos bajo el número 2, apartados a) y c) de este mismo artículo, en los que se abonará una hora más.

Art. 78. Cualquier caso análogo no previsto, o cuya calificación pudiera dar lugar a dudas sobre la aplicación de los criterios determinantes de la conceptualización de las horas extraordinarias, para su inclusión en cualquiera de los apartados señalados en el artículo anterior, se interpretará y resolverá en el sentido de aplicar el concepto económico más favorable al trabajador.

Art. 79. A las horas extraordinarias solamente se les podrá aplicar el concepto definidor de su cuantía que proceda. Por consiguiente, cada uno de los consignados son exclusivos y excluyentes de los demás, sin que exista posibilidad alguna acumulativa.

Art. 80. A fin de no coartar la decisión de las partes, y para aquellos casos en que mutua y recíprocamente lo consideren más conveniente, la Empresa y el trabajador podrán concertar por escrito la compensación de horas extraordinarias trabajadas por días completos libres para el trabajador que hubiere prestado aquéllas. Se establece únicamente como limitación a observar inexcusablemente en estos casos, la de que la proporcionalidad en la compensación habrá de ser como mínimo la siguiente:

- a) Cada hora extraordinaria trabajada con recargo del 75 por 100 compensará una hora cuarenta y cinco minutos de jornada normal.  
b) Cada hora extraordinaria trabajada con recargo del 100 por 100 compensará dos horas de jornada normal.

El día o días libres que resulten de las compensaciones efectuadas a tenor de lo dispuesto en el presente artículo, podrán también libremente acordar la Empresa y el trabajador que su disfrute se verifique cuando convengan o que se añadan como complementarios al período de vacaciones que corresponda.

### SECCIÓN III. OTRAS PERCEPCIONES

Art. 81. Se considerarán otras percepciones las siguientes:

- a) Dietas.  
b) Compensación por comidas.  
c) Compensación por uso vehículo propio.

Art. 82. Los desplazamientos fuera del lugar de residencia habitual del trabajador por razón de comisión de servicio, habrán de ser compensados, abonándose la cantidad reglamentariamente establecida y que recibe el nombre de dieta.

Art. 83. A los efectos del cálculo de la compensación de gastos que implica la dieta diaria se desglosará:

- a) 50 por 100 para alojamiento y desayuno.  
b) 25 por 100 para el almuerzo.  
c) 25 por 100 para la cena.

Por consiguiente, los mencionados porcentajes serán abonados cuando no se haya cumplido el día completo de desplazamiento.

Art. 84. El personal que sea requerido por la Empresa para trasladarse a prestar servicio eventualmente fuera del lugar de residencia, a más de 50 kilómetros, percibirá en concepto de dietas las cantidades que se fijan a continuación:

- a) Dietas nacionales: 7.350 pesetas diarias.  
b) Dietas extranjeras: Las que rijan en la Empresa en su momento en el país donde la misión se cumple.

Art. 85. El personal que se desplace fuera de su base sin misión específica a bordo, para reparación de aviones o atención 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 que la Empresa tenga establecida para cada uno de los países donde la comisión se cumpla, según la categoría, si esta misión se cumple en territorio extranjero. Cuando el desplazamiento se efectúe en otro medio que no sea el avión, a más de 50 kilómetros del Centro de trabajo, será también de aplicación lo indicado anteriormente, y la Empresa abonará, además, los gastos de desplazamiento.

Art. 86. La Empresa proveerá al personal en comisión de servicio fuera de su asiento habitual del transporte que considere necesario para realizar su desplazamiento. Cuando el transporte se efectúe en avión lo será con espacio en firme.

Art. 87. Las dietas del personal que deba desplazarse deberán abonarse anticipadamente en cuantía que cubra previsoriamente los días de desplazamiento calculados más un 25 por 100. El personal, a su regreso, procederá de inmediato a efectuar la liquidación correspondiente de la provisión de fondos recibida.

Art. 88. La Empresa abonará una cantidad en concepto de comidas a aquellos empleados que por necesidades del servicio tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de su jornada o por realización de turnos especiales, de conformidad con las condiciones que se fijan en este artículo. La contribución de la Empresa para almuerzos y cenas se fija en la cantidad de 890 pesetas, con efectos a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

Dicho abono se efectuará al personal de la ciudad que habiendo comenzado el servicio antes de las quince horas deba continuar en su puesto de trabajo después de la hora indicada, así como al que habiendo comenzado el servicio antes de las veintiuna horas, deba continuarlo más allá de las veintitrés horas.

El abono de la comida en forma habitual y continuada será incompatible con la percepción también en forma habitual y continuada, de la gratificación mensual por jornada fraccionada o partida.

Aun cuando la Empresa estableciere acuerdos con establecimientos dedicados a estos menesteres, se pagará al personal afectado a solicitud del mismo las cantidades resultantes establecidas anteriormente.

Procederá el pago del desayuno cuando el personal esté prestando servicios o los finalice a las siete horas y no comience su trabajo a la hora citada. En los turnos de trabajo en que proceda el pago del desayuno se abonará la cantidad de 160 pesetas.

El abono de comidas para el personal del Aeropuerto procederá en los siguientes casos:

- a) Desayunos: Cuando el personal esté prestando servicio o finalice el mismo a las siete horas y no comience su trabajo a la citada hora.  
b) Almuerzos: Cuando el personal esté prestando servicios a las catorce horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.  
c) Cenas: Cuando el personal esté prestando servicio a las veintidós horas y no comience ni finalice su trabajo a la citada hora.

Los horarios para la realización de las comidas en general y salvo pacto en contrario serán los siguientes:

- a) Desayuno: Entre las siete y las nueve horas.  
b) Almuerzos: Entre las trece y las quince horas.  
c) Cenas: Entre las veinte y las veintidós horas.

El personal efectuará las comidas en forma rotativa y por turnos de manera que en ningún momento se perjudique el servicio o se produzca un abandono del sector correspondiente.

El personal afectado a los sectores del aeropuerto que esté prestando servicio a las dos horas y prevea continuarlo, al menos, hasta las seis horas, percibirá la cantidad de 160 pesetas en concepto de ayuda para café en cada una de las jornadas en las que se dé el supuesto indicado.

Las cantidades señaladas anteriormente serán objeto de revisión anual con efectos a partir del 1 de enero de 1989, en función de las variaciones experimentadas durante el año anterior por el Índice de Precios al Consumo general para toda España publicado en el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 89. Al personal en comisión de servicio fuera de su asiento habitual que posea vehículo propio y lo utilice para su desplazamiento a requerimiento de la Empresa, percibirá de ésta en concepto de compensación por uso de vehículo propio el importe del 40 por 100 del valor de un litro de gasolina súper (96 octanos) por kilómetro recorrido.

Art. 90. Al personal de Promotores que disponga de vehículo propio y sea requerido por la Empresa para utilizarlo en sus desplazamientos diarios dentro del radio de acción de su asiento habitual, la Empresa le abonará 200 litros de gasolina súper (96 octanos) mensualmente.

Art. 91. La Empresa facilitará al personal que preste sus servicios en el Aeropuerto medios de transporte al Centro de trabajo y viceversa, tanto para el comienzo como para el término del horario de trabajo. Los puntos de partida, ruta, paradas intermedias, llegadas y horarios de todo ello habrán de establecerse con cumplimiento de las Ordenes de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio del mismo año, sobre plus de distancia y transporte.

Entre las cero y las siete horas el personal deberá ser trasladado desde o hasta su domicilio, sin embargo, la Empresa podrá optar por abonar al personal el importe equivalente al coste de un taxi.

No obstante lo anterior, el personal que preste sus servicios en el Aeropuerto y que se desplace por sus propios medios, percibirá mensualmente en concepto de compensación el importe de 100 litros de gasolina súper (96 octanos) teniéndose así por cumplida la obligación de la Empresa de proveer transporte. El personal que preste sus servicios en la ciudad percibirá mensualmente, por este mismo concepto, el importe de 50 litros de idéntica clase de gasolina, teniéndose por cumplida la misma obligación, en su caso.

## CAPITULO V

### De la seguridad e higiene en el trabajo

Art. 92. La Empresa mantendrá los ambientes y lugares de trabajo así como el material para efectuar el mismo en las óptimas condiciones de seguridad e higiene, recogiendo al efecto cuantas informaciones sean necesarias o convenientes para la consecución de tal propósito, las cuales se canalizarán a través del Comité de Empresa.

Art. 93. Serán de observancia general por la Empresa cuantas disposiciones generales, provinciales y locales se hallen vigentes y afecten a los Centros de trabajo de la Empresa en España, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

## CAPITULO VI

### De la previsión y bienestar social

Art. 94. De conformidad con las disposiciones vigentes en el régimen respectivo de 1 de enero de 1967, se abonarán las prestaciones familiares establecidas en el mismo y en la cuantía que corresponda según la situación de cada trabajador, consolidándose el punto a razón de 340 pesetas con 40 céntimos para aquellos trabajadores que revista en la plantilla en la fecha antedicha, y aplicándose al resto el sistema de pluses de cargas familiares.

Art. 95. Se mantendrá el actual seguro de asistencia sanitaria concertado con una Entidad dedicada a la especialidad, incluyendo en la póliza la prestación en caso de accidente de tráfico.

Art. 96. La Empresa se obliga a mantener a su cargo con el Montepío de Loreto u otra Entidad aseguradora de similares condiciones una póliza de seguro para cada trabajador que cubra las indemnizaciones que procedan para los casos enumerados a continuación:

- Muerte o invalidez total.
- Invalidez parcial.
- Jubilación.

Art. 97. Con el fin de cubrir las contingencias que se deriven de accidentes de trabajo, la Empresa continuará prorrogando la contratación del seguro con «OGESA» para todos sus empleados, garantizándoles una indemnización por muerte o invalidez hasta veinte sueldos de la categoría que el trabajador posea en el momento de contratar la póliza, entendiéndose para el caso de muerte, salario base y un porcentaje a determinar con la graduación correspondiente para el caso de invalidez. Este seguro será complementario del obligatorio vigente y del señalado en los referidos párrafos anteriores.

Art. 98. El personal afectado por el presente Convenio en uso de su licencia anual, tendrá derecho a utilizar durante el periodo de validez normal de los respectivos billetes que a estos efectos se fija en un año las franquicias de pasaje que se mencionan en los párrafos siguientes y en las condiciones que también se indican:

a) Con una antigüedad de uno a cinco años los beneficiarios podrán utilizar los servicios de la red intereuropea. A partir de los cinco años de antigüedad las franquicias se aplicarán a toda la red empresarial. En lo que hace a la red doméstica de «Aerolíneas Argentinas» estos servicios podrán ser utilizados con un año de antigüedad.

b) A los fines de aplicación del presente régimen se entiende por grupo familiar al constituido por cónyuge, persona con la que el empleado convive maritalmente (lo que se acreditará con certificación suficiente emitida por el Ayuntamiento del lugar de residencia), hijos, hijastros y padres. La franquicia se extenderá a un hermano para el caso del personal soltero o viudo que no conviva con otra persona en las condiciones antes señaladas.

c) Los miembros del grupo familiar a quienes corresponda viajar en las condiciones establecidas en este régimen, podrán realizar el viaje sin el titular y sin que este pierda su derecho a hacer uso del mismo con posterioridad, dentro del plazo de validez del billete.

d) Si el personal no pudiera hacer uso de sus vacaciones por razones de servicio, los miembros de su grupo familiar podrán viajar en las condiciones establecidas en este régimen tantas veces como licencias se adeuden al titular.

e) Los pasajes que se otorguen serán válidos para viajes de ida y regreso, en clase económica y sujetos a disponibilidad de espacio.

f) En caso que el personal no pueda embarcar en una escala o sea desembarcado en una intermedia por su condición de pasajero sujeto a disponibilidad de espacio y por tal causa exceda los días de licencia acordados, los días que medien entre la finalización de su licencia y el reintegro a sus tareas serán considerados con carácter de licencia extraordinaria sin goce de sueldo, previa verificación de la autoridad de la escala correspondiente.

Cualquier cuestión relacionada con la concesión de billetes de pasaje en uso de licencia no considerada en el presente artículo será resuelta según lo establecido en el Reglamento de Franquicias de Pasajes de Casa Central.

El personal podrá utilizar asimismo las franquicias emergentes de los Convenios interlineales suscritos con otras líneas aéreas.

Todo empleado que desee utilizar fuera de su periodo de vacaciones anuales las franquicias de convenios interlineales o billetes obtenidos mediante el uso de la Resolución IATA 788, vendrá obligado a notificar a la Empresa, por escrito, y a través de sus Jefes, la fecha de iniciación de su viaje y a devolver los pasajes o tramos no utilizados.

El personal jubilado gozará de las mismas franquicias que en todo momento le sean reconocidas en el Reglamento de Franquicias de Pasajes de Casa Central.

Art. 99. El aumento salarial pactado para 1988 en el presente Convenio ha sido del 6 por 100 aplicable sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1987, y no será objeto de revisión ulterior alguna durante 1988.

En enero de 1989 se procederá, mediante negociación entre las partes, a revisar los salarios para dicho año.

Art. 100. El crédito de horas mensuales reconocido a los miembros del Comité de Empresa por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores podrá acumularse en las condiciones de dicho artículo.

Art. 101. El presente Convenio recoge todas las normas que regulan las relaciones laborales entre la sucursal española de «Aerolíneas Argentinas» y su personal. En su consecuencia, quedan derogados cualesquiera otros pactos establecidos entre el Comité y la Empresa, verbalmente o por escrito, con anterioridad a la fecha del presente Convenio, respetándose cualquier derecho individual que existiera anterior a la firma de este Convenio.

## ANEXO AL VIII CONVENIO COLECTIVO DE AEROLINEAS ARGENTINAS

Niveles	Áreas	Categorías profesionales	Sueldos - Pesetas
Botones.	Servicios Generales.	Botones.	47.607
1	Todas las áreas.	Oficial 2. <sup>a</sup>	111.629
a)			
2	Todas las áreas.	Oficial 1. <sup>a</sup>	125.678
a)			
b)			
3	Todas las áreas.	Oficial 1. <sup>a</sup>	136.521
a)			
b)			
c)			
4 a)	Todas las áreas.	Jefe de 3. <sup>o</sup>	155.763 (4 a)
b)			159.825 (4 b)
c)			
d)			
5	Todas las áreas.	Jefe de 2. <sup>a</sup>	163.856
a)			

Niveles	Áreas	Categorías profesionales	Sueldos Pesetas
6 a) b)	Todas las áreas.	Jefe de 1. <sup>a</sup>	176.988
7 a) b)	Todas las áreas.	Jefe de 1. <sup>a</sup>	240.668
8 a) b)	Todas las áreas.	Jefe de 1. <sup>a</sup>	253.496
9 a)	Todas las áreas.	Jefe de 1. <sup>a</sup>	261.589
10 a) b)	Todas las áreas.	Jefe de 1. <sup>a</sup>	277.631

#### Notas explicativas:

- Los sueldos se expresan en pesetas mensuales. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán según lo establece los artículos respectivos.
- Las categorías profesionales son las mismas que actualmente se atribuyen a cada empleado, que se mantienen a título personal, con independencia de la función.
- Las funciones a desarrollar por cada empleado son las mismas que actualmente vienen desarrollando, con independencia de la categoría profesional.

9553

**RESOLUCION de 28 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» (Comercio).**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» (Comercio), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegado de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 28 de marzo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» (Comercio).

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «CITROEN HISPANIA, SOCIEDAD ANONIMA» (COMERCIO)

#### TITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### A) AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.<sup>o</sup> *Ámbito territorial.*-De acuerdo con lo establecido en el artículo 85, apartado 2, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo de: Doctor Esquerdo, número 62; calle Juan de Mena, número 19; paseo de la Castellana, número 130; calle Orense, 20, en Madrid; polígono de la Estación, en Pinto, y calle Badal, 81, en Barcelona.

Art. 2.<sup>o</sup> *Ámbito personal.*-El Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa perteneciente a los Centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.<sup>o</sup>, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.<sup>o</sup> *Ámbito temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez registrado, sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo a partir de 1 de enero de 1989.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1989, salvo caso de prórroga.

Art. 4.<sup>o</sup> *Prórroga y denuncia.*-Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes, por escrito, dos meses antes de expirar el plazo de vigencia.

Caso de prorrogarse tácitamente, se supeditarán el contenido del presente Convenio a lo que en materia económica se establezca por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### B) VINCULACIÓN, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Art. 5.<sup>o</sup> *Vinculación.*-El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad una vez publicado.

Art. 6.<sup>o</sup> *Condiciones más beneficiosas.*-Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de cómputo anual, existieran con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En el supuesto de que exista duda en la apreciación de cuáles fuesen las condiciones más beneficiosas, se concederá opción a los interesados para que elijan entre la aplicación de las normas del Convenio o de las condiciones anteriores al mismo, bien entendido que sólo se podrá ejercitar la opción en su conjunto, es decir, que podrá elegirse entre aplicar o no el presente Convenio, pero no entre la aplicación de parte del mismo y parte de las condiciones anteriores.

Art. 7.<sup>o</sup> *Absorción.*-Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad, por cómputo anual con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 1985, por norma de rango superior al mismo.

#### C) COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Art. 8.<sup>o</sup> *Comisión Paritaria.*-En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

## TITULO II

### Organización del trabajo

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 9.<sup>o</sup> *Clasificación del personal.*-El personal de la Empresa quedará clasificado de acuerdo con los grupos y categorías de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, con las asimilaciones necesarias, estableciéndose las tres escalas salariales siguientes:

Personal Obrero.

Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.

Personal de Ventas con Comisión.

Quedan excluidos de la escala salarial los responsables de los Servicios, Direcciones Regionales y Sucursales, a quienes en cualquier caso se les garantizará la aplicación de los mínimos de las tablas salariales en función de la categoría profesional que ostenten.

#### NIVELES SALARIALES

Art. 10. Existirán dos niveles distintos, denominados «a» y «b», para las categorías siguientes:

Peón.

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar de Organización.

Almacenero.

Oficial de segunda Administrativo.

Capataz de Peones.

Capataz de Especialistas.

Archivero.

Delincante de segunda.

Chófer.

Técnico de Organización de segunda.

Art. 11. El paso al nivel «b» se efectuará automáticamente cuando se alcancen seis meses de antigüedad con prestación efectiva de trabajo en el nivel «a».

Estará encuadrado en el nivel «a» todo trabajador con categoría profesional de las relacionadas en el artículo 10, proveniente de categorías inferiores o de nuevo ingreso.