

| Nivel | Categorías | Valor bruto |
|-------|------------------------------------|-------------|
| | Auxiliar Técnico Oficial | 1.966 |
| | Auxiliar Organización | 2.042 |
| | Vendedora Stand | 1.229 |
| | Demostrador Belleza | 1.394 |
| | Vigilante | 1.801 |
| 175 | Peón | 1.775 |
| 175 | Ofic. 2. ^a Ac. Comp. | 1.248 |
| 175 | Ofic. 1. ^a Ac. Comp. | 1.248 |
| 175 | Limpiadoras | 1.248 |
| 175 | Ayudante Especialista | 1.775 |
| 200 | Ayudante Especialista | 1.821 |
| 200 | Profesion. 2. ^a In. | 1.821 |
| 200 | Oficial 3. ^a Ofic. Aux. | 1.821 |
| 200 | Oficial 2. ^a Ofic. Aux. | 1.821 |
| 200 | Oficial 2. ^a Ac. Comp. | 1.361 |
| 200 | Oficial 1. ^a Ac. Comp. | 1.361 |
| 200 | Profesion. 1. ^a In. | 1.821 |
| 200 | Limpiadoras | 1.361 |
| 225 | Ayudante Especialista | 1.902 |
| 225 | Profesion. 2. ^a In. | 1.902 |
| 225 | Oficial 3. ^a Ofic. Aux. | 1.902 |
| 225 | Oficial 2. ^a Ac. Comp. | 1.441 |
| 225 | Oficial 1. ^a Ac. Comp. | 1.441 |
| 225 | Profesion. 1. ^a In. | 1.902 |
| 225 | Oficial 2. ^a Of. Aux. | 1.902 |
| 225 | Oficial 1. ^a Of. Aux. | 1.902 |
| 250 | Oficial 2. ^a Ac. Comp. | 1.512 |
| 250 | Oficial 2. ^a Of. Aux. | 1.980 |
| 250 | Oficial 1. ^a Ac. Comp. | 1.512 |
| 250 | Oficial 1. ^a Of. Aux. | 1.980 |
| 250 | Profesion. 2. ^a In. | 1.980 |
| 250 | Profesion. 1. ^a In. | 1.980 |
| 275 | Profesion. 1. ^a In. | 2.052 |
| 275 | Profesion. 2. ^a In. | 2.052 |
| 275 | Oficial 1. ^a Of. Aux. | 2.052 |
| 275 | Oficial 2. ^a Of. Aux. | 2.052 |
| 300 | Profesion. 1. ^a In. | 2.383 |
| 300 | Oficial 1. ^a Of. Aux. | 2.383 |

Se excluye de este ámbito:

a) El personal de Alta Dirección o Cargos Directivos, los Jefes de Área y los Jefes de Departamento, en tanto desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral, a tenor de su categoría. A estos solos efectos serán considerados como tales los titulares de puestos de Jefes de Departamento, si así lo decide la Dirección, Jefes de Área y superiores.

b) El personal contratado fuera del territorio español, que se regirá por las normas especiales de cada país. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él se regirá por las normas del presente 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, Jornada, etc.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, aun cuando los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1992, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Será prorrogable por la tácita, por periodos de dos años, si con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Art. 4.º *Revisión salarial*.—Para el año 1993 el incremento salarial sobre todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero será el IPC previsto con carácter provisional por el Ministerio de Economía y Hacienda. Una vez conocido el IPC real correspondiente al año anterior se procederá a la aplicación de la diferencia que proceda sobre todos los conceptos retributivos de este acuerdo.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en el cómputo anual, serán compensables y absorberán, hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias vengan siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras o retribuciones, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Asimismo se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados igualmente en su conjunto y cómputo anual.

Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter «ad personam», si globalmente superan las condiciones del presente Convenio.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si durante el proceso de homologación, la Autoridad competente modificara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión negociadora del Convenio deberá reunirse para considerar si cabe la 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 hubieran otorgado.

Art. 7.º *Comisión Mixta*.—Con el fin de agilizar la aplicación y efecto del Convenio, funcionará en el seno de la Empresa una Comisión Mixta, compuesta por igual número de representantes de la Empresa y los trabajadores.

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relativos a la vigilancia, interpretación y aplicación del Convenio. Podrá también elaborar y presentar cuantos proyectos y estudios tengan como fin los propios de la Empresa o las condiciones de trabajo, facilitando el entendimiento entre la Empresa y los trabajadores.

Sus reuniones tendrán periodicidad mensual, sin perjuicio de que puedan reunirse ante circunstancias urgentes que así lo aconsejen.

Los miembros representativos de los trabajadores serán nombrados por el Comité de Empresa.

El recurso ante esta Comisión es potestativa ante supuestos de derechos individuales y tendrá la consideración de trámite previo al ejercicio de acciones colectivas. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, sin que en ningún caso exista voto denominado de calidad.

Los miembros de la Comisión Mixta designarán en la primera de las reuniones que celebren un Secretario, que podrá recaer entre cualquiera de sus componentes.

Las convocatorias para la reunión de la Comisión, especificando día, hora y temas a tratar, se efectuarán por escrito, suscrito por la mitad de los miembros que la componen.

Sus resoluciones se harán públicas y, ante el supuesto que afecten a derechos individuales, se comunicarán personalmente a quienes pudieran resultar afectados.

Art. 8.º *Representación del personal*.—En aplicación de lo establecido en el artículo 63.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores funcionará en el seno de la Empresa un Comité de Empresa, cuyo número de miembros estará determinado por lo dispuesto en el artículo 66 de la citada norma.

15253 RESOLUCION de 2 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del II Convenio Colectivo de la Empresa «Viva Air, Líneas Aéreas», y su personal de tierra.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Viva Air, Líneas Aéreas», y su personal de tierra que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1992 de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada Compañía Aérea, en representación del colectivo laboral afectado 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, 2 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑIA «VIVA, VUELOS INTERNACIONALES DE VACACIONES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo de la Compañía, tanto en España como en el extranjero, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Este Convenio afecta a todos los trabajadores de tierra de plantilla de «Viva, Vuelos Internacionales de Vacaciones, Sociedad Anónima».

Como tal Comité es el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito del presente Convenio, el cual designará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que tendrán las misiones que se les asignen y, necesariamente, las de convocar las sesiones del Comité, levantar acta de las mismas, centralizar los temas propuestos por la parte social o la Comisión Mixta, recabar información, si es necesario, a los distintos Centros de Trabajo y representar al Comité en las gestiones legales o administrativas pertinentes.

El Comité celebrará sus reuniones ordinarias al menos quincenalmente, pudiendo celebrar otras reuniones siempre que se considere su urgencia o necesidad.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

El crédito de horas mensuales retribuidas a disponer por los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación será el determinado en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularse total o parcialmente en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total correspondiente.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 9.º *Secciones sindicales.*—Las secciones sindicales en «Viva» se constituirán de acuerdo con las normas generales, derechos y garantías específicas que la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De concurrir los términos previstos legalmente en la precitada norma para la constitución de secciones sindicales, los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

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

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

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 un Sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en

general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

5. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

6. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

CAPITULO II

Principios informadores

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Es competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía la ordenación administrativa, comercial y técnica de la Empresa.

En consecuencia, corresponderá a la Dirección de la misma la Organización del orden laboral, la jerarquización del trabajo, sus sistemas y métodos, la determinación de los puestos de trabajo y, en general, las medidas conducentes a la obtención de sus objetivos.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección de trabajo que se adopten, oída la Representación de los Trabajadores en las materias que sean de su competencia según la legislación vigente, no podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar con la práctica.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Art. 11. *Dedicación, pericia y conocimientos.*—Los trabajadores de tierra se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la Compañía dentro de su jornada laboral, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las misiones que les corresponde, por contrato individual o colectivo de trabajo, aceptando la realización de las pruebas y cursos que establezca, así como los controles e inspecciones que determine.

La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Art. 12. *Pacto de no concurrencia y de permanencia.*—Los trabajadores de «Viva» en todas las situaciones recogidas en el artículo 28, a excepción de las excedencias, no podrán dedicarse a ninguna actividad retribuida o no, sin expresa autorización de la Empresa, que signifique competencia de transporte aéreo a la Compañía.

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa—calificaciones de tipo de avión, mantenimiento, idiomas, informática, etc.—deberá permanecer como mínimo durante el periodo de un año en la misma—dos años los que pertenezcan al grupo operativo de mantenimiento—antes de poder causar baja. En caso contrario deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad equivalente a la proporción mensual del importe total de los gastos sufragados por la Empresa por la realización del curso o especialización mencionada, en función de los meses que faltasen para cumplir la integridad de la permanencia.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 13. *Clasificación del personal de tierra.*—A efectos de clasificación del personal de tierra se establecen tres categorías laborales, denominadas C, B y A:

Categoría C

Tendrá esta categoría el personal de cualquiera de los Grupos Operativos definidos a continuación que posea la máxima cualificación técnica y profunda y demostrada experiencia.

Igualmente deberán demostrar aptitud elevada para identificar, definir y encontrar solución a los problemas operativos y máxima capa-

cidad para analizar, evaluar y construir procesos y propuestas operativas.

En su puesto de trabajo actuarán con suficiente grado de autonomía y tendrán capacidad para desarrollar funciones y alcanzar los objetivos que se le marquen, así como para realizar misiones de supervisión y control.

Categoría B

Estará encuadrado en esta categoría el personal de cualquiera de los grupos operativos indicados que demuestre una elevada capacitación técnica y suficiente experiencia para el desempeño de actividades operativas. Se requerirá identificar, definir y resolver problemas básicos operativos y asumir una suficiente iniciativa en el desempeño de su puesto de trabajo. En él actuarán bajo control operativo limitado y supervisión básica de sus superiores, aunque podrán a su vez realizar labores de supervisión y control respecto a las actividades propias de su puesto de trabajo.

En todo caso, podrán desempeñar funciones de distinta categoría en las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Categoría A

Se encuadrará en ella el personal con cualificación y experiencias básicas.

Su trabajo se realizará bajo supervisión y control de sus superiores dentro de cualquiera de los Grupos Operativos.

Art. 14. *Grupos operativos.*—Los puestos de trabajo de la Compañía se organizan en los siguientes grupos operativos:

- Logística de Material Aeronáutico.
- Mantenimiento e Ingeniería y Control de Calidad.
- Planificación de Operaciones.
- Asistencia en Tierra.
- General.
- Promoción Comercial.
- Sistema y Comunicaciones.

Estos grupos de organización se establecen en función de las especificaciones y necesidades operativas de la Compañía.

Los criterios de adscripción son:

A) *Logística de material aeronáutico.* Se encuadran en este grupo los puestos de trabajo relativos a las compras técnicas de material, la planificación de material, los almacenes de mantenimiento de la Compañía, las importaciones y exportaciones y los envíos y embalajes de material aeronáutico.

B) *Mantenimiento e ingeniería y control de calidad.* Se adscriben a este grupo los puestos de trabajo que tienen como función básica el entretenimiento y mantenimiento de las aeronaves, así como verificación y garantía.

C) *Planificación de operaciones.* Agrupa los puestos de trabajo que asumen como función básica la planificación y programación técnica de la operación de vuelo y su despacho, así como el control de la operación y el seguimiento de las Tripulaciones.

D) *Asistencia en tierra.* Pertenecen a este grupo los puestos de trabajo cuya misión básica es la atención y asistencia a los pasajeros y la coordinación de todos los servicios anejos.

E) *General.* Se encuadran en este grupo, independientemente de su adscripción orgánica, todos los puestos de trabajo no incluidos en los otros grupos operativos y que tengan como misión todo tipo de tareas, administrativas o no, necesarias para el normal desenvolvimiento de la Compañía.

F) *Promoción comercial.* Se integran en este grupo aquellos puestos de trabajo cuyo cometido consista en la ejecución de los procedimientos, actividades y operaciones no burocráticas y administrativas, directamente encaminadas a la comercialización del producto de la Compañía.

G) *Sistemas y comunicaciones.* Se encuadran en este grupo todos los puestos de trabajo que tienen como función básica la creación, desarrollo y mantenimiento de la estructura informática y de comunicaciones de la Compañía.

La Compañía podrá limitar el cambio de puesto cuando el trabajador que opte a ello no haya cumplido al menos un año en el puesto inicial. Este plazo podrá ser prorrogado excepto en los casos en que por este motivo se perdería la ocupación del nuevo puesto y tendría que ser cubierto con trabajadores de nuevo ingreso.

Art. 15. *Niveles retributivos.*—Dentro de la categoría A se configuran nueve niveles retributivos—desde el 0 hasta el 8— y dentro de la B y la C ocho niveles numerados correlativamente del 1 al 8, siendo el nivel I el inferior.

Art. 16. *Progresión económica.*—Dentro de cada categoría existe la posibilidad de progresar económicamente siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- No constar sanción en su expediente sobre el desempeño de su trabajo en el último año.
- Haber estado en situación de actividad al menos el 75 por 100 del tiempo total de trabajo, excepto en los casos de accidente laboral,

declarado como tal, o de enfermedad profesional, en que se analizará cada situación individualmente.

— El transcurso de los siguientes periodos de tiempo:

- A0 a A1: dos años.
- A1 a A2: dos años.
- A2 a A3: dos años.
- A3 a A4: dos años.
- A4 a A5: dos años.
- A5 a A6: tres años.
- A6 a A7: tres años.
- A7 a A8: tres años.
- B1 a B2: dos años.
- B2 a B3: dos años.
- B3 a B4: dos años.
- B4 a B5: tres años.
- B5 a B6: tres años.
- B6 a B7: tres años.
- B7 a B8: tres años.
- C1 a C2: tres años.
- C2 a C3: tres años.
- C3 a C4: tres años.
- C4 a C5: tres años.
- C5 a C6: cuatro años.
- C6 a C7: cuatro años.
- C7 a C8: cuatro años.
- C9 a C10: cinco años.
- C10 a C11: seis años.

CAPITULO IV

Ingreso, promoción y progresión

Art. 17. *Ingreso.*—La admisión de un trabajador de tierra en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, fijándose como tal el periodo:

- Personal técnico en tierra: seis meses.
- Personal no cualificado: quince días.
- Resto del personal: tres meses.

Durante este periodo tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir el Contrato de Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna.

Una vez finalizado el periodo de prueba sin que ninguna de las partes haya rescindido con anterioridad el Contrato de Trabajo, el trabajador de tierra adquiere la condición de fijo de plantilla, quedando a salvo la posibilidad de utilizar los distintos sistemas de contratación establecidos en la legislación vigente, en cuyo caso se adquirirá la condición que se establezca en el contrato.

Superado el periodo de prueba, se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado, reconociéndosele como fecha de antigüedad, la de ingreso en la Compañía.

La Compañía cubrirá todos los puestos vacantes con personal de la misma procediendo a la contratación del exterior en el caso de que el personal de dentro de ella no cumpla los requisitos o no supere las pruebas ya establecidas por la Empresa por el sistema de ascenso.

Art. 18. *Condiciones y pruebas de ingreso.*—Las condiciones que deberán reunir los trabajadores de tierra para ingresar en la plantilla de la Compañía serán fijadas por la Dirección, que establecerá en cada momento las pruebas a superar, junto a las restantes normas a cumplir. De dicho régimen se informará a los representantes de los trabajadores, así como de las modificaciones que pudieran efectuarse.

Art. 19. *Provisión de vacantes.*—Las vacantes que se produzcan en las categorías de personal de tierra se cubrirán por medio de:

- a) Promoción.
- b) Traslado.
- c) Cambio de puesto de trabajo.

Art. 20. *Trabajos de categoría superior.*—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 21. *Ascensos.*—Los ascensos a categoría superior podrán realizarse por uno de los siguientes sistemas.

A) De la categoría A a la B por concurso-oposición, donde a igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador procedente del mismo área y/o grupo operativo de la que se sacó a concurso la vacante, excepto para aquellos puestos de categoría B que tengan asignado un plus de mando que será por libre designación de la Compañía, teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia y antigüedad del trabajador.

B) A la categoría C por libre designación de la Empresa.

Art. 22. *Procedimiento de ascenso.*—Todas las vacantes que se produzcan en cada categoría se cubrirán preferentemente por ascenso.

Art. 23. *Publicación de la vacante.*—Producida una vacante de las categorías A y B podrán optar a la misma todos los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de la Compañía. Al mismo tiempo de publicarse la vacante, señalando la categoría y nivel de la misma, se publicarán también los requisitos y las pruebas, tanto teóricas como prácticas, a superar, y no podrá ser cubierta ninguna vacante sin publicarse antes las condiciones y efectuar por escrito la prueba correspondiente. La Compañía facilitará la documentación y bibliografía que no sea de fácil y normal acceso y sea necesaria para las pruebas teóricas.

Estas condiciones se publicarán con antelación de treinta días a la fecha en que se deban realizar.

No obstante, para poder optar al ascenso habrá de reunir previamente los siguientes requisitos:

1.º No constar sanción en su expediente sobre el desempeño de su trabajo en el último año.

2.º Haber estado en situación de actividad al menos el 75 por 100 del tiempo total efectivo de trabajo, excepto en los casos de accidente laboral, declarado como tal, o de enfermedad profesional, en que se analizará cada situación individualmente.

Art. 24. *Solicitudes.*—Los trabajadores que deseen participar en las pruebas habrán de solicitarlo en escrito dirigido a la Dirección correspondiente antes de transcurridos quince días desde la publicación de las condiciones.

Art. 25. *Composición del tribunal de ascenso.*—El tribunal que ha de juzgar las pruebas de ascenso que se realicen estará compuesto por:

Un Presidente, que será un representante de la Dirección.

Dos Vocales: Uno de ellos, designado libremente por la Empresa y otro designado libremente por los trabajadores del Área y grupo operativo afectado que intervendrá en la preparación y calificación de las pruebas.

Art. 26. *Prueba.*—Tanto en los ascensos por concurso-oposición, como en los de libre designación, se entenderá en todo caso sujeto a prueba con los plazos establecidos en el artículo correspondiente. En el supuesto de no superarlo, volverá a su puesto y categoría anterior. En este caso la resolución será motivada por escrito.

CAPITULO V

Situaciones

Art. 27. *Situaciones.*—Los trabajadores en plantilla de la Compañía, o procedentes de la misma, podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- En actividad.
- En comisión de servicio.
- Con licencia, retribuida o no.
- Servicio Militar.
- Baja por enfermedad o accidente.
- En suspensión de actividad.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia voluntaria.
- Lactancia.

Art. 28. *Trabajadores en situación de actividad.*—Se encontrarán en situación de actividad los trabajadores que, superado el período de prueba, desempeñen en los servicios de la Compañía las funciones propias del grupo para las que han sido contratados.

Art. 29. *Comisiones de servicio.*—Se entiende por Comisión de servicio el desplazamiento de un trabajador a distinto lugar de su puesto de trabajo habitual para la realización de un trabajo específico regulado en las condiciones que se contienen en el presente Convenio.

Art. 30. *Licencias retribuidas.*—La Compañía concederá licencias retribuidas por las siguientes causas, previo aviso y justificación:

- a) Matrimonio: se concederá, previa petición, una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.
- b) Alumbramiento de la esposa: con ocasión del alumbramiento de la esposa podrá disfrutarse, previa comunicación del hecho causante, una licencia retribuida de dos días naturales, prorrogables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros contados en línea recta.
- c) Enfermedad grave o muerte de parientes: Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad

o afinidad, se concederá, previa comunicación del hecho causante, una licencia retribuida de tres días naturales, ampliables a cinco en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros contados en línea recta.

d) Hasta seis días como máximo 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, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, 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, junto con la presentación del comprobante de haber realizado la matriculación, ante su Dirección.

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

e) Boda: como consecuencia de la boda de los hijos, padres o hermanos, incluidos los de parentesco político, se concederá, previa petición, una licencia retribuida de un día de duración, ampliable a tres si el hecho tuviese lugar en una distancia superior a 150 kilómetros contados en línea recta.

f) Funciones sindicales o de representación del personal: Cuando los trabajadores ostenten cargo sindical o de representación del personal tendrán derecho, previa petición, a una licencia retribuida en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Traslado de domicilio habitual: como consecuencia del traslado de domicilio habitual, previa petición, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, de conformidad con la legislación vigente.

Siempre que se mencione la cifra de 150 kilómetros, para los trabajadores con base en una isla, el desplazamiento fuera de la misma será equiparable a 150 kilómetros.

Art. 31. *Licencia no retribuida.*—El personal de la plantilla fija tendrá derecho a disfrutar anualmente una licencia sin sueldo de treinta días naturales, ininterrumpidos o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada 20 o fracción dentro del respectivo grupo operativo.

La petición de esta licencia deberá presentarse, como mínimo, con treinta días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar—salvo casos urgentes de excepcional gravedad— y, en todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Tales términos podrán aplicarse a los padres en los supuestos de nacimiento o adopción de un hijo a partir de dicho nacimiento o hecho adoptivo, sin perjuicio del derecho reconocido en el apartado b) del artículo 30.

Art. 32. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

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

La excedencia voluntaria es un derecho del trabajador, pudiendo presentarse un preaviso de situarse en excedencia con treinta días de antelación.

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

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de cinco años.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o la prórroga, en su caso, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

El derecho a la excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente, sobre la contratación del exterior, al reingreso en el grupo operativo y vacante de su categoría que ostentaba al producirse la excedencia, inclusive a una de categoría superior si superase las pruebas exigidas para tener acceso a la misma.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Excedencia forzosa.*—Dará lugar a esta situación el nombramiento para cargo público cubierto por elección o Decreto que legalmente lleve inherente esta situación.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la prestación de servicios en el cargo que la determine, computándose este período sólo a efectos de antigüedad.

La reincorporación deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente al cese en el cargo que ostentaba, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

Art. 34. Servicio militar.—Los trabajadores que sean requeridos con carácter ineludible para prestar servicio militar obligatorio o social sustitutivo, suspenderán su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación. Este periodo les será computado a efectos de antigüedad. Previamente a la baja por este motivo, al trabajador le será abonado el importe de la liquidación correspondiente.

Art. 35. Baja por enfermedad o accidente.—Se considerará en esta situación al trabajador que transitoriamente no pueda seguir en situación de activo por haber sufrido un accidente o contraído enfermedad, siempre que se hayan cumplido los trámites médico-administrativos establecidos.

Art. 36. Reincorporación.—La incorporación de los trabajadores en las situaciones recogidas en los artículos 33 y 34 de este Convenio, ambos inclusive, deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieran las causas que motivaron el pase a dicha situación: en caso contrario causarán baja definitiva en la Empresa.

La Empresa está obligada a reincorporar a su anterior puesto de trabajo, con las mismas condiciones laborales y económicamente actualizadas que tenían antes de su baja, a los trabajadores procedentes de las situaciones contempladas en los artículos 33, 34 y 35.

Art. 37. Desplazamientos.—Se comprenden las siguientes situaciones:

a) **Destacamento:** El lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia o base habitual por necesidades de la Dirección de la Compañía y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a seis meses.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos—es decir, los medios necesarios para facilitar el traslado a su base—correrán a cargo de la Empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre la Compañía facilitará el traslado del trabajador a la Base, o, de no ser posible, la de su familia directamente dependiente de él al lugar de destacamento.

b) **Residencia:** El lugar al que un trabajador tiene que desplazarse fuera de su residencia habitual, por necesidades de la Dirección de la Compañía y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a seis meses ni superior a dos años.

c) **Destino:** El lugar al que un trabajador tiene que desplazarse fuera de su residencia habitual, por necesidades de la Dirección de la Compañía y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, tratará siempre de armonizar, en cuanto sea posible, el mejor servicio con los deseos de aquél, evitando en lo posible los trastornos y concediendo preferencia de elección de vacantes, según la categoría, grupo y la antigüedad, y en orden inverso para los traslados involuntarios. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado.

En el b) se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la Compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa o posterior justificación, atendiendo a la norma usual de un trabajador de su categoría y lo establecido anteriormente en este mismo artículo.

En el c), además de los gastos citados se percibirá, en concepto de indemnización y por una sola vez, la cantidad equivalente a dos mensualidades de haberes que le correspondan por su categoría, y mensualmente el 20 por 100 de su salario base, en caso de que la empresa no le facilite vivienda.

El percibo de las cantidades y conceptos que se expresan en el párrafo anterior elimina el derecho a las que señala el artículo 53.

Dada la naturaleza de los servicios que cumple la Compañía y la necesidad de atenderlos en cada momento en los centros o lugares que exija la operación, los desplazamientos se decidirán libremente por la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

En los supuestos de destino el trabajador dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo puesto de trabajo, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que el trabajador afectado cause baja en su anterior destino.

Art. 38. Vacaciones.—Periodos de treinta días seguidos o dos periodos de quince días que disfrutarán todos los trabajadores a lo largo del año, en los periodos de disponibilidad.

Aquellos trabajadores que no disfruten el periodo de treinta o quince días continuados de sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre tendrán derecho a treinta y un días naturales de vacaciones anualmente.

Previa conformidad con la empresa, a petición individual, los trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones en periodos más breves. Dichos periodos serán, uno al menos, de quince días y uno de los otros como mínimo de siete días.

Tres días se podrán disfrutar de forma individual, incluso pudiéndose utilizar para el disfrute de puentes entre festivos siempre que esté garantizada la cobertura del servicio durante los mismo en su Unidad. En estos casos sólo se computarán como de vacaciones tales días.

El régimen de vacaciones se regirá conforme al anexo III.

Art. 39. Preavisos.—Los plazos de preavisos para destacamento, residencia o destino serán de quince, treinta y cinco y sesenta días respectivamente.

CAPITULO VI

Jornada y horarios

Art. 40. Jornada.—La jornada de trabajo de la Compañía será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual.

En las unidades con jornada normal o sujeta a turnos, en las que la discontinuidad en la prestación y carga de trabajo dificulta atender los servicios, se podrá implantar jornada especial. El cómputo de esta jornada será anual, de forma que no sobrepasen las cuarenta horas semanales.

Debido a la actividad de servicio público de la Compañía se reconoce por todas las partes negociadoras que los turnos deben cubrir todos los servicios de vuelo.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal para el personal de tierra.

Las horas extraordinarias se abonarán en cada momento de acuerdo con las cantidades establecidas para cada categoría.

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

Las jornadas que se establezcan en el presente Convenio podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que, previo pacto entre las partes, se convengan.

Art. 41. Cómputo de la jornada.—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 encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

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

El personal con jornada continuada de ocho horas dispondrá de quince minutos diarios para refrigerio y su disfrute se deberá atener a una determinada programación.

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

Por el carácter de servicio público de la actividad de la Empresa no se podrán paralizar los trabajos de carácter perentorio o de fuerza mayor.

Art. 42. Personal en régimen de turnos.—Para los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de turnos las rotaciones serán semanales y se podrán computar los descansos entre jornadas—un mínimo de diez horas—y semanales por periodos de hasta cuatro semanas.

Se establecen como turnos básicos en PMI:

- De 07.00 a 15.00.
- De 15.00 a 23.00.
- De 23.00 a 07.00.

La programación de turnos básicos se realizará mensualmente y se publicará diez días antes, y la densidad de personas por cada turno se dimensionará en función de las cargas de trabajo.

Se librará, como mínimo, un fin de semana de tres consecutivos trabajadores.

La libranza de los días de descanso se programará de forma consecutiva.

Además de estos turnos básicos, la Dirección podrá establecer con carácter mensual hasta un turno adicional, cuya programación se dará a conocer con quince días de antelación como mínimo.

La Dirección, por variación de las cargas de trabajo, podrá realizar hasta dos cambios de turno por trabajador y mes de forma equitativa, considerándose un solo cambio cuando se altere el turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana. Si existieran alteraciones en varios días consecutivos dentro de la misma semana en que se realice el cambio de turno, se considerará un cambio por cada alteración.

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

Aquellos trabajos cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, se podrán prolongar por el tiempo estrictamente preciso, abonándose como horas extraordinarias, aún no computándose como tales a efectos de límites, cuando excedan de quince minutos.

Para el personal destinado en Destacamentos su horario se adecuará básicamente a la atención de los servicios en esos Destacamentos.

La distribución de los turnos habrá de ser equitativa y homogénea.

Art. 43. *Personal no sujeto a turnos.*-1. Para el personal de jornada normal el horario de la misma, de lunes a viernes, será de 8,30 a 17,30 horas, con una hora de flexibilidad a la entrada y a la salida, no computándose dentro de jornada los cuarenta y cinco minutos dedicados a la comida.

Durante el periodo de 15 de junio a 15 de septiembre el horario de trabajo, de lunes a viernes, tendrá carácter intensivo y será de 8,00 a 15,00 horas, con la hora de flexibilidad a la entrada y a la salida.

CAPITULO VII

Conceptos retributivos

Art. 43. *Conceptos retributivos.*-Los trabajadores de tierra de la Compañía estarán retribuidos por los siguientes conceptos:

A) Salario base:

1. Sueldo base.

B) Complementos salariales:

1. Antigüedad.
2. Plus de unidad.
3. Plus de turnicidad.
4. Nocturnidad.
5. Horas extraordinarias.
6. Plus de festividad.

C) Gastos compensatorios:

1. Dietas.
2. Plus de distancia.

D) Complementos periódicos de vencimiento superior al mes:

1. Pagas extraordinarias.

Art. 44. *Sueldo base.*-Los sueldos base de cada categoría y nivel son los expresados en el anexo I. La cuantía anual se abonará en catorce pagas.

Art. 45. *Complemento de antigüedad.*-El personal de plantilla recibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su nivel por cada trienio de antigüedad administrativa y mes, hasta un máximo de ocho trienios.

No obstante, se tendrán siempre en cuenta los topes establecidos por la legislación vigente.

Los premios de antigüedad se devengarán a partir del día 1 del mes en que se cumplan los tres años que generan el derecho al trienio y con la retribución de ese mes.

A estos solos efectos la antigüedad se computará teniendo en cuenta el tiempo efectivo de servicio en la Compañía, independientemente de los grupos laborales en que haya estado encuadrado.

Se abonará en catorce pagas.

Art. 46. *Plus de unidad.*-En concepto de complemento de puesto de trabajo, retribuye las situaciones de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque o cualquier otra que pudiera corresponderle al trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, inclusive el trabajo en días festivos y en régimen de turnos.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por razón de su encuadre en uno de los grupos definidos anteriormente y recogidos en el anexo II, por lo que no tendrá carácter consolidable. La cuantía anual se abonará en catorce pagas.

Su cuantía se establece en el anexo I.

Art. 47. *Plus de turnicidad.*-Complemento de puesto de trabajo, no consolidable, de carácter salarial, devengado adicionalmente al plus de unidad para compensar junto con este último las especiales características de los puestos sometidos a la mismas. Engloba en su cuantía todos aquellos aspectos que afectan a los trabajadores que trabajan a turnos, tales como solapes, con la limitación establecida anteriormente, comidas, cambios de turnos, y todos aquellos derivados del sistema de turnos y rotaciones.

Su cuantía se establece en el anexo I, como cuantía anual.

Art. 48. *Nocturnidad.*-Complemento de Puesto de Trabajo, no consolidable, que retribuye las horas trabajadas entre las 21,00 y las 8,00 horas. Consiste en un 30 por 100 sobre salario base. Su cuantía viene reflejada en el anexo I en cantidad por hora.

Art. 49. *Horas extraordinarias.*-Se considerarán como horas extraordinarias, de acuerdo con el artículo 40 del Real Decreto 2001/1983, de Regulación de la Jornada, todas las realizadas en exceso de la jornada normal, a excepción de aquellas de espera, cursos, expectativas, viajes de servicio, averías y otras similares en las que el trabajador se halle a disposición de la Empresa, que no son computadas como tales a efectos de límites, independientemente de su abono de acuerdo con los conceptos retributivos establecidos. Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo con las cantidades establecidas en la tabla anexa I, en cantidad por hora extraordinaria.

En el supuesto de compensación de horas extras por días libres la proporción a aplicar será de ocho horas libres por cada 4,5 extras realizadas.

Art. 50. *Plus de festividad.*-En las jornadas programadas de trabajo en domingos y días festivos con descanso compensatorio entre semana, el trabajador percibirá un complemento por hora efectiva de trabajo conforme a la cuantía recogida en el Anexo I.

Este complemento de puesto de trabajo no es consolidable y se devenga adicionalmente al plus de unidad para compensar junto con éste último las especiales características de los puestos sometidos a las mismas. Engloba en su cuantía todos aquellos aspectos que afectan a los trabajadores que por su jornada deben realizar trabajo en días festivos y domingos.

Art. 51. *Plus de distancia.*-Complemento no salarial, no consolidable, que se devenga en función de los recorridos que tenga que hacer el trabajador en medios de transporte no facilitados por la Empresa.

Es consecuencia de las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958. Su cuantía viene recogida en el anexo I en cómputo anual.

Art. 52. *Pagas extraordinarias.*-La Empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: una en junio y otra en diciembre. La cuantía de estas pagas es resultado de sumar la cuantía de los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Plus de unidad.

Estos conceptos se abonarán, en consecuencia, en catorce pagas.

Art. 53. *Dietas.*-A) Concepto de dieta: La dieta se devenga para satisfacer las necesidades de mantenimiento que se originan en los desplazamientos fuera de base que sean efectuados por requerimiento de la Empresa.

La cuantía de las dietas será de 5.750 pesetas para nacional -2.500 pesetas/comida, 2.500 pesetas/cena y 750 pesetas/gastos de bolsillo- y 8.500 pesetas para internacional -3.750 pesetas/comida, 3.750 pesetas/cena y 1.000 pesetas/gastos de bolsillo.

B) Cómputo de las dietas: A los efectos del cómputo de las dietas, éstas se calcularán de la siguiente forma:

Se percibirá media dieta, nacional o internacional, en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su base entre las 13,00 y las 15,00 horas locales.
- Cuando el trabajador se encuentre de servicio fuera de su base entre las 21,00 y las 23,00 horas locales.
- Siempre que el trabajador se encuentre de servicio fuera de base y fuera de los supuestos anteriores por tiempo superior a cuatro horas continuadas.

No obstante, a efectos de su tramitación y regulación se estará a las bases dispuestas en el Reglamento General de Dietas vigente.

C) Dieta por destacamento: Los trabajadores percibirán, durante el tiempo que permanezcan en esta situación, en concepto de dieta, la cantidad que resulte de multiplicar el número de días que dure el destacamento por las cantidades consignadas en este mismo artículo.

D) Dieta por residencia: La dieta por residencia será igual al 85 por 100 de la que correspondería por destacamento.

E) Dieta por destino: La dieta por destino será igual al 60 por 100 de la que correspondería por destacamento.

Art. 54. *Alteraciones de los tiempos de destacamento, residencia o destino.*-Cuando en las situaciones de destacamento, residencia o destino, no se llegaran a alcanzar los plazos de tiempo previstos, el trabajador recibirá como indemnización la que le corresponda por el tiempo real de duración del desplazamiento y en función de los gastos en que ha incurrido.

Cuando en los casos de residencia o destino se alteren los plazos previstos por causa imputable a la Compañía, el trabajador recibirá, en caso de perjuicios justificados, la indemnización correspondiente.

Art. 55. *Cambios de flota.*-En el supuesto de que la Compañía incorpore nuevas flotas, se procurará planificar con la suficiente antelación la realización de los cursos necesarios para aquellos grupos que lo precisen.

Art. 56. *Trabajos extraordinarios.*-Para aquellos trabajos fuera de base esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio, requieran cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado y en general todos los casos de recuperación de un avión averiado fuera de la base, el personal desplazado 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 seleccionando al personal más idóneo.

c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar 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 diez horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.

En caso de que esté prevista la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso que en principio le correspondería, se procederá, en lugar del disfrute del mismo, a la finalización de tales trabajos, iniciándose inmediatamente después el periodo de descanso que haya devengado.

Como compensación al esfuerzo de trabajo 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 tratara de trabajo dentro de la Base y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

Los trabajadores, en todo caso, se obligan a realizar todos los trabajos extraordinarios cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Art. 57. *Sustituciones mantenimiento.*—La sustitución de un trabajador de mantenimiento por otro de distinta Base se regulará conforme a las siguientes situaciones:

a) Sustitución en caso de libranza: El tiempo a computar será el comprendido entre el momento de la salida de su Base hasta la llegada a su punto de destino, si no se encuentra trabajando en su turno, computándose el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta.

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

b) Sustitución en caso de enfermedad: El cómputo de tiempo será similar a los casos de libranza.

El exceso de horas que se trabajen sobre las normales en ambos supuestos se abonarán por el importe de las horas extraordinarias aunque no computarán como tales.

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

Si la sustitución obligase a estar ausente de la Base más de una jornada, el trabajador de mantenimiento, a partir del segundo día, iniciará y terminará su jornada de trabajo conforme a la programación establecida en la Base a la que se ha desplazado.

c) Sustitución por vacaciones o refuerzos: En estos casos el trabajador de Mantenimiento se adaptará desde el primer día a la jornada de la Base a la que se desplaza.

Art. 58. *Asistencia técnica.*—Se regulan los siguientes supuestos:

a) Desplazamiento de un trabajador de Mantenimiento a bordo de un avión para realizar la asistencia técnica en una o varias escalas o permanencia de una de ellas para efectuar tal asistencia a otros aviones.

El tiempo a computar es el comprendido entre la hora programada de presentación hasta la finalización del vuelo de regreso de base, considerándose de jornada las primeras ocho horas, abonándose el exceso sobre las mismas por el importe de las horas extraordinarias sin computar como tales. En ese exceso no estarán comprendidos los periodos de descanso de diez horas o superiores.

b) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia.

Este supuesto tendrá el mismo tratamiento que el apartado anterior. Para la realización de los servicios enumerados, la Compañía establece las siguientes disposiciones:

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

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

3.º A la iniciación de un servicio programado habrá de preceder un periodo de descanso de diez horas como mínimo.

4.º La retribución de las primas contempladas en los distintos supuestos para las horas trabajadas no excluye las dietas que se devenguen, pluses de nocturnidad o festivos.

5.º Después de un vuelo de los contemplados en este artículo, el trabajador se reintegrará a su turno normal de trabajo mediante las diez horas de descanso mínimo, si no se han realizado horas extraordinarias.

Art. 59. *Vuelos específicos a bordo.*—Se consideran vuelos con misión específica a bordo los que realiza el personal de mantenimiento a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y grupo operativo en el transcurso del mismo.

La cuantía de la prima de vuelo para esta clase de servicios se fija en 2.300 pesetas/hora.

Estos vuelos se clasifican en:

1.º Vuelos con el 100 por 100 de la Prima:

a) Vuelos de prueba.

b) Vuelos realizados para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.

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

d) Vuelos realizados 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 de vuelo por cada despegue o aterrizaje que, además de estos dos, se realice.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Disposición adicional primera

Las 15 fiestas laborales al año no podrán ser absorbidas en ningún caso por descansos semanales, libranzas por compensación de jornada ni por cualquier otra causa—excepto vacaciones—que suponga pérdida global en el disfrute de las mismas.

En caso de coincidencia del festivo con el descanso semanal o la libranza por compensación de jornada su disfrute quedará sujeto a las necesidades del servicio, procurando, no obstante, que el mismo tenga lugar los viernes o lunes.

Disposición adicional segunda

Para los trabajadores a turnos, el trabajo en el turno de tarde o noche del 24 de diciembre, mañana o tarde del 25 de diciembre; tarde o noche del 31 de diciembre, mañana o tarde del 1 de enero; noche del 5 de enero, mañana o tarde del 6 de enero; así como tarde o noche del Viernes Santo o mañana, tarde o noche del Sábado Santo, se retribuirá con un plus equivalente al de hora festiva.

Disposición transitoria primera

Se crea un fondo de consecución de objetivos de rentabilidad económica y producción para los ejercicios 1992 y 1993, consistente en la concesión a cada trabajador de una cantidad a tanto alzado y por una sola vez, coincidiendo con la paga extra de diciembre, equivalente al 30 por 100 de su salario base mensual en el año 1992 y al 60 por 100 de su salario base mensual en el año 1993, si la cuenta de resultados de la Compañía, al final del ejercicio, registra la meta prevista de cero pérdidas o beneficios en 1992 y 1993.

ANEXO II

Tabla Salarial Palma, 7 mayo 1992

Tabla salarial categoría C

| NIV | Plus de unidad | | | Salario bruto | |
|-----|----------------|-----------|-------------|---------------|-------------|
| | S. base | General | Informática | General | Informática |
| C0 | 2.000.000 | 250.000 | 250.000 | 2.250.000 | 2.250.000 |
| C1 | 2.250.000 | 250.000 | 500.000 | 2.500.000 | 2.750.000 |
| C2 | 2.500.000 | 250.000 | 500.000 | 2.750.000 | 3.000.000 |
| C3 | 2.750.000 | 500.000 | 750.000 | 3.250.000 | 3.500.000 |
| C4 | 3.000.000 | 500.000 | 750.000 | 3.500.000 | 3.750.000 |
| C5 | 3.250.000 | 750.000 | 1.000.000 | 4.000.000 | 4.250.000 |
| C6 | 3.500.000 | 750.000 | 1.000.000 | 4.250.000 | 4.500.000 |
| C7 | 3.750.000 | 750.000 | 1.000.000 | 4.500.000 | 4.750.000 |
| C8 | 3.750.000 | 1.000.000 | 1.250.000 | 4.750.000 | 5.000.000 |

| NIV | Plus de unidad | | | Salario bruto | |
|-----|----------------|-----------|-------------|---------------|-------------|
| | S. base | General | Informática | General | Informática |
| C9 | 4.000.000 | 1.000.000 | 1.250.000 | 5.000.000 | 5.250.000 |
| C10 | 4.250.000 | 1.000.000 | 1.250.000 | 5.250.000 | 5.500.000 |
| C11 | 4.500.000 | 1.250.000 | 1.500.000 | 5.750.000 | 6.000.000 |

Nota: El plus de función cubrirá la realización de horas extraordinarias, turnos, festivos, jornadas especiales y fraccionadas, nocturnidad y demás complementos del salario que sean personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, en especie o de residencia.

Disposición transitoria segunda

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50 en materia de festividad, para el año 1992 se asignará un presupuesto de 11.300.000 pesetas para compensar las horas de trabajo en días festivos a lo largo del mismo. En el supuesto de agotarse antes de la finalización del año, a partir de ese momento el trabajo en días festivos hasta el 31 de diciembre de 1992 no tendrá compensación por este concepto; en caso contrario, el remanente existente al 31 de diciembre se distribuirá proporcionalmente al número de festivos trabajados por cada trabajador a lo largo del año.

De rebasarse el número de plantilla tomada como base para la cuantificación de la citada cifra se revisará el monto global de la misma en la parte proporcional que corresponda en función de tal crecimiento.

Disposición transitoria tercera

En los casos de destacamentos del personal de mantenimiento percibirán, en función de sus frecuentes desplazamientos al aeropuerto y a efectos de compensar el gasto derivado de los mismos, una indemnización por kilometraje.

ANEXO III

Vacaciones

A) Normas generales

Al conceder la empresa las vacaciones, dentro de sus disponibilidades, dará prioridad al mes completo cuando así se hubiese solicitado por el trabajador y le correspondiese, por su puntuación, sobre periodos múltiples de quince días, excepto en los meses de verano.

Los trabajadores en situación de destacamento tendrán derecho a que se les respeten los periodos voluntarios designados mientras dure esta situación, excepto en los meses de verano.

En el supuesto de vacaciones voluntarias, dejarán de percibir la dieta de destacamento y de disfrutar de cualquier otra prestación o derecho dimanante del mismo.

En caso de coincidir un destacamento, tanto forzoso como voluntario, con un periodo de vacaciones forzosos, tendrá prioridad el destacamento.

No obstante lo anterior, la Empresa podrá asignar vacaciones a trabajadores en situación de destacados cuando las necesidades de la empresa lo aconsejen. A estos trabajadores se les incluirá en la rotación total de la categoría y grupo, no perdiendo la situación de destacados durante el tiempo que duren dichas vacaciones.

B) Puntuaciones

| | | Puntos | Primera quincena | Segunda quincena |
|----|-------------------------------------|--------|------------------|------------------|
| 1. | Julio, agosto | 24 | 12 | 12 |
| 2. | Septiembre | 16 | 10 | 6 |
| 3. | Junio | 12 | 4 | 8 |
| 4. | Abril, mayo | 8 | 4 | 4 |
| 5. | Diciembre | 10 | 4 | 6 |
| 6. | Enero | 4 | 4 | 0 |
| 7. | Febrero, marzo, octubre y noviembre | 0 | 0 | 0 |

Independientemente de las puntuaciones antes citadas, el viernes, sábado y domingo de Semana Santa y el lunes de Pascua, así como la fiesta de la Patrona del sector, se computarán a razón de un punto por día; los de Navidad, Año Nuevo y Reyes, a razón de dos por día.

La valoración de las vacaciones disfrutadas se hará aplicando a cada día disfrutado la parte alicuota del coeficiente del mes que corresponda, sumando al total los puntos señalados en el párrafo anterior, si los hubiera. En caso de no resultar número entero de puntos se tomará el más próximo, por defecto o por exceso, si la fracción es mayor o menor a 0,5 puntos.

Al trabajador que disfrute de un periodo de vacaciones con carácter forzoso no le serán de aplicación los puntos que se establecen en este apartado para dicho periodo.

Si se eligen en dos periodos de quince días, los puntos que se devenguen en cada quincena no son acumulables parcialmente y se computarán al final de año.

Las puntuaciones adquiridas en las vacaciones anuales se sumarán a las de los años anteriores el 31 de diciembre de cada año y serán expuestas por cada grupo lo antes posible.

Los trabajadores de nuevo ingreso en plantilla, grupo o categoría, adquirirán como puntuación inicial la del trabajador de su grupo y categoría que la tenga más alta.

C) Enfermedad en vacaciones

El periodo de vacaciones, una vez comenzado, podrá interrumpirse a instancias del interesado inmediatamente después de declarada una enfermedad o accidente cuyo tratamiento se acredite como necesario en domicilio o con internamiento en centro hospitalario. Para ello remitirá la certificación justificativa correspondiente. La fracción del periodo interrumpido por esta causa la disfrutará, por designación de la Empresa, antes del 31 de diciembre. Si no fuere posible, por continuar en tal fecha en situación de baja, lo hará inmediatamente después de la comunicación de su restablecimiento, sujeto a las necesidades operativas. La fracción de este modo disfrutada tendrá el carácter de forzoso o voluntario que tenía el periodo y condición real en que lo disfrute.

D) Voluntarios y forzosos

Para los periodos solicitados libremente por el trabajador, tendrá prioridad el de menor puntuación y, en caso de ser ésta igual, el petitorio que tenga mayor antigüedad.

Los trabajadores que no tengan asignados periodos voluntarios, formarán una lista para las asignaciones forzosas. Estas asignaciones se harán teniendo en cuenta la puntuación de mayor a menor. En el caso de tener dos o más trabajadores el mismo número de puntos, se enviará al de menor antigüedad efectiva en el grupo y categoría.

ANEXO IV

Vestuario

El personal de tierra recibirá al iniciar su relación laboral las prendas de uniforme que se relacionan en este Anexo y en el que se especifica la duración de las mismas.

| | Suministro inicial | Renovación |
|---|--------------------|------------|
| Mantenimiento | | |
| 2 pantalones negros invierno | | 1/1 año |
| 2 pantalones negros verano | | 1/1 año |
| 3 camisas blancas invierno | | 2/1 año |
| 3 camisas verdes verano | | 2/1 año |
| 2 jersys verde invierno/verano | | 1/1 año |
| 2 pares zapatos negros invierno/verano | | 2/1 año |
| 4 pares calcetines negros invierno/verano | | 4/1 año |
| 1 par botas agua | | 1/2 años |
| 1 cinturón negro | | 1/1 año |
| 1 traje agua blanco | | 1/5 años |
| 1 anorak negro | | 1/3 años |
| 2 monos blanco invierno | | 1/1 año |
| 2 monos blanco verano | | 1/1 año |
| 1 botas piel forradas | | 1/2 años |
| 1 maleta para personal destacado | | |
| Logística y mantenimiento | | |
| 2 pantalones negros invierno | | 1/1 año |
| 2 pantalones negros verano | | 1/1 año |
| 3 camisas blancas invierno | | 2/1 año |
| 3 camisas verdes verano | | 2/1 año |
| 2 jersey verde invierno/verano | | 1/1 año |
| 2 pares zapatos negros invierno/verano | | 2/1 año |
| 4 pares calcetines negros invierno/verano | | 4/1 año |
| 1 par botas piel forradas | | 1/2 años |
| 1 cinturón negro | | 1/1 año |
| 1 traje agua blanco | | 1/5 años |
| 1 anorak negro | | 1/3 años |
| 2 batas blancas invierno/verano | | 1/1 año |
| 1 maleta para personal de Logística destacado | | |
| Conductores operaciones | | |
| 2 pantalones negros invierno | | 1/1 año |
| 2 pantalones negros verano | | 1/1 año |
| 3 camisas blancas invierno | | 2/1 año |
| 3 camisas verdes verano | | 2/1 año |
| 2 jersey verde invierno/verano | | 1/1 año |
| 2 pares zapatos negros invierno/verano | | 2/1 año |
| 4 pares calcetines negros invierno/verano | | 4/1 año |
| 1 par botas agua | | 1/2 años |

| Suministro inicial | Renovación |
|---|------------|
| 1 cinturón negro | 1/1 año |
| 1 traje agua blanco | 1/5 años |
| 1 anorak negro | 1/3 años |
| 1 mono invierno/verano | 1/1 año |
| Control de calidad | |
| 2 pantalones negros invierno | 1/1 año |
| 2 pantalones negros verano | 1/1 año |
| 3 camisas blancas invierno | 2/1 año |
| 3 camisas blancas verano | 2/1 año |
| 2 jersey verde invierno/verano | 1/1 año |
| 2 pares zapatos negros invierno/verano | 2/1 año |
| 4 pares calcetines negros invierno/verano | 4/1 año |
| 1 cinturón negro | 1/1 año |
| 1 anorak negro | 1/3 años |
| 2 batas blancas invierno/verano | 1/1 año |
| Tráfico masculino | |
| 4 camisas blancas verano | 2/1 año |
| 4 camisas blancas invierno | 2/1 año |
| 6 pares calcetines negros invierno/verano | 6/1 año |
| 1 americana verano | 1/1 año |
| 2 pantalones verano | 1/1 año |
| 1 americana invierno | 1/1 año |
| 2 pantalones invierno | 1/1 año |
| 1 chaleco punto invierno/verano | 1/1 año |
| 2 corbatas | 2/1 año |
| 2 pares zapatos negros | 2/1 año |
| 1 cinturón negro | 1/2 años |
| 1 traje aguas blanco | 1/5 años |
| 1 anorak | 1/3 años |
| 1 botas piel forradas | 1/2 años |
| Tráfico femenino | |
| 1 bolso | 1/2 años |
| 4 camisas invierno | 2/1 año |
| 4 camisas verano | 2/1 año |
| 2 faldas invierno | 1/1 año |
| 2 faldas verano | 1/1 año |
| 2 chaquetas verdes | 1/1 año |
| 2 rebecas punto | 1/2 años |
| 1 gabardina | 1/3 años |
| 1 sombrero | 1/2 años |
| 1 par zapatos altos | 4/1 año |
| 1 par guantes | 1/1 año |
| 8 pares medias invierno/verano | 4/1 año |
| 1 pañuelo Viva | 1/1 año |
| 1 chubasquero | 1/5 años |
| 1 botas agua | 1/3 años |

ponentes de la mesa negociadora constituida según Acta de fecha 19 de febrero de 1992:

ACUERDAN:

Primero.—En base al acta de constitución de la Mesa de la Comisión negociadora y según el artículo 3.º del vigente Convenio Colectivo de «BSN, Sociedad de Valores y Bolsas», se acuerda que la revisión de los conceptos retributivos contemplados en el artículo 12 tendrán un incremento del 7,8 por 100, con la excepción del concepto «Ayuda de Comida» que no experimenta ningún cambio.

Segundo.—De acuerdo con este incremento las cuantías de los conceptos retributivos señalados en los artículos 13, 14, 15 y 17 quedan modificadas de acuerdo al anexo que se adjunta a la presente acta.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede, se firma el presente acuerdo.

ANEXO

Tabla salarial para 1992

Art. 13. Salario Base.

| | Anterior | Nuevo |
|-------------------------|-----------|-----------|
| Jefe 1.ª | 3.303.000 | 3.506.634 |
| Jefe 2.ª | 2.856.000 | 3.078.768 |
| Jefe 3.ª | 2.416.000 | 2.604.448 |
| Jefe 4.ª | 2.108.000 | 2.272.424 |
| Jefe 5.ª | 2.043.000 | 2.202.354 |
| Jefe 6.ª | 1.989.000 | 2.144.142 |
| Oficial 1.ª | 1.955.000 | 2.107.490 |
| Oficial 2.ª | 1.730.000 | 1.864.940 |
| Auxiliar Administrativo | 1.718.000 | 1.852.004 |
| Conserjes | 1.718.000 | 1.852.004 |
| Chóferes | 1.718.000 | 1.852.004 |
| Art. 14.2. | | |
| Importe antigüedad | 39.390 | 42.462 |
| Art. 14.3. | | |
| Importe trienio: | | |
| Jefe 1.ª | 44.970 | 48.478 |
| Jefe 2.ª | 34.242 | 36.913 |
| Jefe 3.ª | 29.649 | 31.962 |
| Jefe 4.ª | 16.352 | 17.627 |
| Art. 15. | | |
| Plus Convenio | 6.510 | 7.018 |
| Art. 17. | | |
| Plus Transporte | 6.600 | 7.115 |

15254 RESOLUCION de 2 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del Convenio Colectivo de la Empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsas» (Revisión salarial año 1992).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsas» (Revisión salarial año 1992), que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1992 de una parte por miembros de Comité de Empresa de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado 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, 2 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DEL ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA PARA LA REVISION DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL CONVENIO DE «BSN, SVB» PARA EL AÑO 1992

Reunidos en Madrid, el día 26 de febrero de 1992, en los locales de la Sociedad, sitos en paseo de la Castellana, número 20, los com-

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

15255 ORDEN de 26 de mayo de 1992 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 57.839, promovido por «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra resolución de este Ministerio, de fecha 4 de abril de 1988.

En el recurso contencioso-administrativo número 57.839, interpuesto por «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra resolución de este Ministerio, de fecha 4 de abril de 1988, se ha dictado con fecha 4 de marzo de 1991, por la Audiencia Nacional, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Alejandro González Salinas en nombre y representación de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra resolución del Ministerio de Industria y Energía de 4 de abril de 1988 a la que la demanda se contrae declaramos, que la resolución impugnada no es conforme a derecho y como tal la anulamos al igual que la sanción de 510.000 pesetas que en la misma se impone, sin hacer expresa condena en costas. Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»