

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

24748 RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «CLH Aviación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «CLH Aviación, Sociedad Anónima» (número código: 9011372) que fue suscrito, con fecha 2 de octubre de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 31 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «CLH AVIACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

TÍTULO PRELIMINAR

Condiciones preliminares y generales

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo, que afecta al personal de la compañía «CLH Aviación, Sociedad Anónima», regula las relaciones laborales entre esta compañía y el aludido personal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Se aplicará el presente Convenio en todos los centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde CLH Aviación desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.

Artículo 3. Ámbito personal.

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectarán a todo el personal de CLH Aviación excepto a:

1. Quienes ejerzan funciones de alta dirección de la compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones.

2. Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar puestos de especial confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral con la compañía por contrato individual. En el caso de que se resuelva el indicado contrato, a instancia de cualesquiera de las partes o de común acuerdo, el interesado tendrá derecho a reintegrarse en el régimen establecido en el Convenio Colectivo en la situación laboral que ostentaría si hubiera permanecido ininterrumpidamente acogido al mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de agosto de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

Relación de entidades	Total pesetas	Número módulos
CESCAN. Proyecto Hombre	1.600.000	2
María Inmaculada	1.600.000	2
Centro de la Mujer «La Anjana»	800.000	1
<i>Ceuta</i>		
FOREM	800.000	1
<i>Huesca</i>		
Cáritas de Barbastro	800.000	1
Cáritas de Huesca	1.600.000	2
<i>León</i>		
Unión General de Trabajadores	800.000	1
<i>Palencia</i>		
Fundación Centro San Cebrían:		
Proyecto Acción Formativa Educación Adultos	800.000	1
Universidad Popular de Palencia «Rey Alfonso VIII»:		
Proyecto Formación Básica: Curso de HS	800.000	1
<i>Salamanca</i>		
CEPA «Pizarrales». Parroquia Jesús Obrero	800.000	1
CEPA «Santo Tomás de Villanueva»	2.400.000	3
ACOPEDIS/PEÑARANDA	800.000	1
ASPAR-LA BESANA	800.000	1
ASPRODES	1.600.000	2
Cáritas Interparroquial de Béjar	800.000	1
Cruz Roja Española	800.000	1
INSOLAMIS	800.000	1
Asociación Cultural «Milani»	800.000	1
<i>Segovia</i>		
Centro María Inmaculada	2.400.000	3
Asociación APYFIM Alcázar	800.000	1
<i>Soria</i>		
ASAMIS	800.000	1
<i>Valladolid</i>		
Asociación Familiar «La Rondilla»	4.800.000	6
CDR El Sequillo	800.000	1
Fundación «Simón Ruiz»	800.000	1
Unión General de Trabajadores	800.000	1
Asociación «Rosa Chacel»	800.000	1
CDR Valdecea	800.000	1
PROCOMAR	800.000	1
<i>Zamora</i>		
Unión General de Trabajadores de Zamora	2.400.000	3
<i>Zaragoza</i>		
CODEF	4.000.000	5
OSCUS	2.400.000	3
Asociación Vecinos Picarral	2.400.000	3
CSL Casco Viejo-Magdalena	800.000	1
Centro Santa María Magdalena Sofía	800.000	1
Asociación Contra el Paro ACOPAL (La Almozara)	800.000	1
Fundación Federico Ozanam	1.600.000	2
Centro Ocupacional San José	800.000	1
Disminuidos Físicos de Aragón	800.000	1
Asociación Tutelar Asistencia de Minusválidos Psíquicos (ATADES)	800.000	1
Fundación «El Tranvía»	800.000	1
Grupo II		
Fundación ECCA	16.000.000	—
Asociación Federación Española de Universidades Populares	15.000.000	—
Federación de Asociaciones de Educación de Personas Adultas	2.000.000	—
Federación de Asociaciones Gitanas CL	2.000.000	—

Artículo 5. Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente Convenio.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia indicado en el artículo 4, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del período de vigencia.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 6. Exclusión de otros Convenios.

Durante la vigencia del presente Convenio no será aplicable en CLH Aviación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las dependencias o por personal de la compañía, salvo que pudiere promulgarse un Convenio marco que afectara a todas las empresas del sector.

Artículo 7. Compensaciones y absorciones.

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas por la compañía, establecidas por precepto legal, jurisprudencial, consuetudinario, Convenio Colectivo o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o excluidos expresamente en este Convenio.

Las condiciones pactadas en el capítulo II del título II aplican, en el seno de la compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieren establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 8. Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultaren de importe superior a las que correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como garantía personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

Se reconoce al personal procedente de la plantilla de «CLH, Sociedad Anónima» e ingresado en la misma con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, como condición más beneficiosa y a título personal, el complemento personal que venía percibiendo en la citada empresa. En años sucesivos el citado complemento personal se actualizará con los mismos criterios que el salario base.

TÍTULO I

Ordenación laboral

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 9. Competencia y obligatoriedad.

La organización del trabajo en las dependencias de CLH Aviación, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad de los órganos rectores de la propia compañía.

La estructura o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores, en uso de las facultades organizativas a ella reconocidas.

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal. No dejarán de cumplirse las normas, órdenes o instrucciones que emanen de la Dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que el trabajador pueda ejercitar.

Si, durante la vigencia del Convenio, se introdujeran por la Dirección modificaciones sustanciales en los organigramas, serán publicadas para proporcionar al personal el adecuado conocimiento y facilitar la gestión e interrelación de los diferentes órganos de la empresa.

CAPÍTULO II

Ordenación funcional y personal

Artículo 10. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades laborales de CLH Aviación por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y productividad.

De conformidad con este principio de ordenación funcional, el conjunto de los puestos de trabajo de CLH Aviación queda desglosado en los grupos genéricos siguientes:

Primero.—Puestos de mando y especial responsabilidad: Son aquéllos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la compañía para con las personas que lo desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad de otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación y configuración de estos puestos constituye derecho y facultad de la Dirección de la compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.

Segundo.—Puesto de actividad normal: Son, por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existen en la actualidad o puedan crearse en el futuro y que, por sus propias características, no sean definidos o calificados como de mando y especial responsabilidad a los que se refiere el apartado anterior.

Artículo 11. Independencia de ordenaciones.

La diferenciación del artículo precedente, establecida por circunstancias objetivas y funcionales, es independiente de la ordenación personal por categorías profesionales que se regula en este mismo capítulo. En cuanto a grupos profesionales se estará a su regulación específica.

Artículo 12. Puestos de mando y especial responsabilidad.

La relación y descripción de los actuales puestos de mando y especial responsabilidad, cuyas funciones se enumeran a título meramente indicativo, es la recogida en el anexo III del presente Convenio.

Artículo 13. Nombramiento y cese en puesto de mando y especial responsabilidad.

I. El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando y especial responsabilidad será facultad discrecional de la Dirección.

II. El complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse cuando el interesado cese, por cualquier causa, en el desempeño del mismo.

III. Durante el tiempo que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales propios de la categoría profesional del interesado.

IV. Al cesar en el desempeño del puesto de mando y especial responsabilidad, el interesado tendrá derecho a optar entre ser destinado en la misma localidad donde prestaba sus servicios como tal o en aquella en que desempeñaba sus funciones al acceder al cargo, incluso en el caso de que no exista vacante en una u otra localidad.

Artículo 14. Puestos de actividad normal.

En cuanto a los puestos de actividad normal, será facultad privativa de la Dirección de la compañía el determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad organizativa y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio, de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia de cada puesto.

Artículo 15. Ordenación personal y clasificación profesional.

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal al servicio de la compañía según la escala de grupos, subgrupos, categorías profesionales y grados que se indican a continuación.

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la ordenación personal será:

I. Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en la misma con anterioridad al 12 de septiembre de 1995:

Grupo I. Personal técnico:

Subgrupo primero.—Titulados superiores. Este subgrupo comprende una sola categoría con los grados siguientes:

Titulado superior.
Titulado superior de entrada.

Subgrupo segundo.—Técnicos superiores. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Técnico superior.
Técnico superior de entrada.

Subgrupo tercero.—Titulados medios. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Titulado medio.
Titulado medio de entrada.

Subgrupo cuarto.—Técnicos auxiliares. Este subgrupo comprende una sola categoría profesional con un único grado: Técnico auxiliar.

Grupo II. Personal administrativo:

Subgrupo primero.—Administrativos. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Administrativo.
Administrativo de entrada.

Subgrupo segundo.—Auxiliares administrativos. Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Auxiliar administrativo.
Auxiliar administrativo de entrada.

Grupo III. Personal obrero:

Subgrupo primero.—Este subgrupo comprende una sola categoría: Oficial instrumentista.

Subgrupo segundo.—Este subgrupo comprende una sola categoría con los dos grados siguientes:

Oficial abastecedor de aeronaves.
Oficial abastecedor de aeronaves de entrada.

Subgrupo tercero.—Este subgrupo comprende una sola categoría: Oficial de mantenimiento.

Subgrupo cuarto.—Este subgrupo comprende las siguientes categorías independientes:

Oficial profesional de oficios varios.
Oficial Manipulador.

Las definiciones correspondientes a tales categorías son las recogidas en el anexo IV del presente Convenio.

II. Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima» e ingresado en la misma con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, y personal de nuevo ingreso en CLH Aviación, se establece, como sistema de clasificación profesional, los siguientes grupos profesionales:

Grupos profesionales:

- A) Operarios.
- B) Operarios cualificados y administrativos.
- C) Técnicos ayudantes.
- D) Técnicos medios.
- E) Técnicos superiores.

Para cada uno de los grupos profesionales se establecen, inicialmente, los dos niveles salariales siguientes:

Nivel salarial de entrada.
Nivel salarial básico.

Las cuantías de los citados niveles salariales son las especificadas en la tabla del anexo 1.A del Convenio para el año 1997.

El nivel básico de retribución se alcanzará después de cuatro años de permanencia en el nivel de entrada.

El acceso a posibles niveles de desarrollo estará en función de la planificación de carreras profesionales y de la asignación económica que, en cada negociación colectiva se destine para este fin.

III. La compañía y los sindicatos firmantes del presente Convenio acuerdan finalizar e incorporar al Convenio Colectivo, antes del 31 de diciembre de 1998, el sistema de clasificación profesional por grupos profesionales para todo el personal de la compañía, sustituyendo el actual sistema de clasificación por categorías profesionales.

Artículo 16. Efectos y límites del encuadramiento profesional.

El encuadramiento en un grupo o categoría profesional implica el derecho del interesado a ocupar y desempeñar un puesto de actividad normal que corresponda a su grupo o categoría profesional.

Por el contrario, no otorgará derecho a ocupar puesto de mando y especial responsabilidad; ni la designación o nombramiento para desempeñar este tipo de puestos implicará alteración o cambio de grupo o categoría profesional o nivel salarial, que sólo podrá variar en aplicación de las normas que se fijan en el capítulo III del presente título.

Artículo 17. Plantillas.

I. Se entiende por plantilla de la compañía el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la misma.

Por otra parte, se entiende por plantilla de cada centro de trabajo el conjunto numérico de puestos de trabajo, distribuidos por grupos o categorías profesionales, necesarios para realizar en el mismo la totalidad de las funciones habituales, a los efectos prevenidos en el párrafo precedente.

La compañía, oído el Comité de empresa, podrá modificar la plantilla de los centros de trabajo, alterando y amortizando el número de puestos de trabajo por bajas voluntarias, jubilaciones, fallecimiento y expedientes disciplinarios por algunas de las siguientes causas:

- a) Variación de los volúmenes de producción.
- b) Mejora de métodos de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.
- c) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

II. La compañía publicará y distribuirá, dentro del primer semestre de cada año, un único escalafón en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden alfabético dentro de los correspondientes grupos o categorías profesionales.

CAPÍTULO III**Ingreso, promoción y ascensos****Artículo 18. Ingreso del trabajador en la empresa.**

El ingreso del trabajador en la empresa se ajustará a lo regulado en la legislación vigente en materia de colocación, y a los siguientes criterios:

1.a) Para el personal perteneciente a los grupos profesionales de Técnico superior y Técnico medio (apartados D y E del número II del artículo 15) y cuando se requiera titulación académica de grado superior o medio, mediante contratación directa. A tal efecto, la empresa realizará los procesos de selección oportunos, elegirá a la persona idónea para el puesto e informará de tal designación a las secciones sindicales de los sindicatos legalmente implantados en la empresa.

1.b) En los restantes grupos profesionales del número II del artículo 15, mediante la realización de las oportunas pruebas (teóricas y/o prácticas) adecuadas a las características de los puestos a cubrir y exigiéndose, cuando así proceda legalmente o se considere pertinente por la compañía, la posesión de títulos, diplomas académicos o asimilados oportunos.

2. La compañía procederá a anunciar en sus centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos la convocatoria de dichas plazas, así como el detalle del proceso de selección a realizar, observando para ello los procedimientos regulados en el anexo 5.

Artículo 19. *Período de prueba.*

La admisión del personal tendrá el carácter de provisional durante el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala a continuación:

Para el personal de los grupos profesionales de Técnico superior y Técnico medio (apartados D y E del número II del artículo 15), con titulación académica de grado superior o medio: Seis meses.

Para el resto del personal: Dos meses.

En dicho período el personal percibirá la retribución correspondiente al nivel de entrada. Durante el período de prueba, tanto el interesado como la compañía podrán, respectivamente, resolver el contrato sin alegación de causa y sin tener derecho a indemnización. En cualquier caso el período de prueba, ajustado al presente artículo y al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, deberá formalizarse por escrito.

Artículo 20. *Incompatibilidades.*

El personal de la compañía no podrá desarrollar tareas o servicios para otras entidades o empresas que, por su relación con la misma o por su pertenencia al sector, puedan suponer una competencia desleal.

Artículo 21. *Promoción y/o desarrollo de carreras profesionales.*

I. Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima» e ingresado en la misma con anterioridad al 12 de septiembre de 1996, y, en tanto se mantenga el actual sistema de ordenación personal por categorías profesionales, los procedimientos de promoción se ajustarán a lo previsto en el presente apartado:

a) Promoción a titulados superiores y medios: El personal de plantilla de la compañía, en posesión de título universitario superior o de grado medio, y esté encuadrado en categoría profesional inferior a la titulación que posee, será reclasificado a la categoría correspondiente a su titulación siempre que exista puesto de trabajo vacante en el que la titulación o titulaciones exigidas coincida con la que posee, no sea preciso especialización o experiencia profesional previa y obtenga una evaluación favorable en el proceso de formación práctica en el que deberá participar con anterioridad al acceso a la nueva categoría.

Dicho proceso de formación, que podrá tener una duración máxima de un año, durante el cual el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto de trabajo que ostente en el momento de iniciarlo, permitirá al interesado perfeccionar sus conocimientos y adquirir la práctica profesional adecuada al nuevo puesto.

De no resultar favorable la evaluación, el interesado se reintegrará en su puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de concurrir más candidatos que puestos a cubrir se llevará a cabo la oportuna preselección.

b) Promoción a Técnicos superiores y medios: La totalidad de las plazas de estos subgrupos serán cubiertas por el personal de la compañía, siempre que reúnan los requisitos exigidos, previa superación de las pruebas correspondientes. Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la compañía, lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevenida en el artículo 19.

c) Promoción a las restantes categorías: La totalidad de las plazas que se produzcan en las restantes categorías serán cubiertas por el personal de la compañía, previa superación de las pruebas correspondientes.

Las vacantes que no fuesen cubiertas de este modo por no haber superado las pruebas correspondientes el personal de la compañía lo serán mediante la admisión de personal ajeno a la misma en la forma prevenida en el artículo 19.

Las personas promocionadas, en base a lo prevenido en los apartados precedentes, deberán desempeñar el nuevo puesto de trabajo, como mínimo durante un año, antes de poder optar a otra promoción fuera de su área de actividad.

En los casos de promoción, la compañía, con un mínimo de treinta días al de la fecha de su iniciación, anunciará en los centros de trabajo en que proceda, y a través de los medios de difusión que considere precisos,

las vacantes que trate de cubrir, observando para ello, las normas de procedimiento establecidas en el anexo 5.

Quienes obtengan plaza en grupo superior, por haber superado las correspondientes pruebas de aptitud, deberán incorporarse al nuevo puesto de trabajo y, de no efectuarlo dentro del plazo que se les otorgue a tal fin, se entenderá que renuncian a la promoción obtenida.

II. Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima» e ingresado en la misma con posterioridad al 12 de septiembre de 1996, y personal de nuevo ingreso en CLH Aviación, el sistema de acceso a posibles nivel o niveles de desarrollo estará en función de la planificación de carreras profesionales y de la asignación económica que, en cada negociación colectiva se destine para este fin.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 22. *Formación profesional.*

La formación profesional dentro de la compañía se orientará a conseguir el pleno empleo para el conjunto de los trabajadores y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma. Para conseguir estos objetivos así como para el seguimiento y verificación de los resultados existirá una Comisión de Formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los Servicios de Formación de la compañía.

Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros, de los que dos serán nombrados por la Dirección de la compañía y los dos restantes por las secciones sindicales referidas en el número 4 del artículo 74 del Convenio, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la empresa. La citada Comisión se reunirá trimestralmente, levantándose acta en relación con la elaboración y seguimiento de las acciones formativas.

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación se estará a lo siguiente:

1.º Elaboración del plan de formación.

Detectar necesidades formativas.

Estudio y confección dentro de las acciones formativas que se consideren necesarias llevar a cabo.

Definir las personas a las cuales irán destinadas las distintas acciones formativas de los planes de formación, así como concretar los perfiles profesionales de partida y final.

Determinar las características de la formación:

Interna o externa.

Autoformación.

Etcétera.

2.º Seguimiento del plan de formación:

Realización, control y verificación del diseño definido, tanto en el contenido de las propias acciones formativas como en las personas implicadas en las mismas.

Control de las personas asistentes previamente definido.

Priorizar en función de las necesidades las distintas acciones formativas, pudiéndolas modificar o ampliar en cada caso.

Control presupuestario del plan de formación.

3.º Verificación del plan de formación: Definir las fórmulas que permitan obtener una evaluación fiel de los resultados de las acciones formativas.

En los casos de formación obligatoria, a determinar por la Comisión de Formación, las horas que excedan de la jornada de trabajo se compensarán con descanso de idéntica duración y con el abono de una compensación económica con importe unitario de 850 pesetas/hora, durante 1997 y 1998.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Duración y cómputo de jornada. Régimen general.*

A) La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientos veintiocho horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo.

B) Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores pertenecientes anteriormente a la plantilla de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresados en la misma en fecha anterior al 12 de septiembre de 1995, los siguientes cómputos anuales y duración de jornada, con comienzo y finalización en el centro de trabajo:

B.1 De mil seiscientos setenta y ocho horas/año para el personal de los grupos I y II del número I del artículo 15, excepto Técnicos auxiliares, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre seis y ocho horas, que, con carácter general, se realizará en horario continuado.

Por lo que se refiere al personal de oficinas centrales se estará, en cuanto a duración y tipo de jornada, a lo regulado en el apartado C) de este artículo.

B.2 De mil setecientos veintitrés horas/año para el personal del grupo III del número I del artículo 15, así como para los Técnicos auxiliares, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

Sin embargo, para el personal del citado grupo III, así como para los Técnicos auxiliares adscritos a un régimen de tres o más turnos, el cómputo anual de jornada será de mil setecientos una horas/año, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

B.3 Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada pactado, el exceso de tiempo de trabajo sobre el promedio teórico se acumulará, a efectos de libranza de parte de la jornada o hasta completar una jornada de trabajo para su compensación con descanso, distribuyéndose de forma regular a lo largo del año.

En los puestos en régimen de turnos de ocho horas diarias, dicho exceso se acumulará por jornadas completas, incluyéndose en cuadrante el disfrute de dichos descansos. El número de días de trabajo efectivo no podrá superar los doscientos veintitrés días/año.

B.4 Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores anteriormente pertenecientes a la plantilla de «CLH, Sociedad Anónima», en fecha anterior al 12 de septiembre de 1995, el «premio de asiduidad», «tiempo no trabajado» y «tiempo de bocadillo», regulados en los artículos 64, 38 y 35, respectivamente, del Convenio Colectivo de «CLH, Sociedad Anónima», del año 1993.

C) Jornada en oficinas centrales: Jornada partida (de ocho horas diarias de duración) del 16 de septiembre al 15 de junio y continuada (de seis horas treinta minutos diarios de duración) del 16 de junio al 15 de septiembre, con el siguiente horario:

Entrada de ocho a nueve horas.

Interrupción para comida de una hora, entre las catorce treinta y las quince treinta horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las diecisiete horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las catorce treinta horas, en jornada continuada (del 16 de junio al 15 de septiembre).

La compañía publicará el correspondiente calendario o cuadro-horario, previa audiencia y comunicación al Comité del centro.

Al objeto de dar cumplimiento al cómputo anual de jornada en oficinas centrales, el personal podrá optar, preferentemente, por compensar el exceso de jornada, descansando los viernes por la tarde.

Se establece, por cada jornada partida realizada, una ayuda de comida cuyo importe será de 1.002 pesetas para el año 1997. Dicha ayuda podrá percibirse mediante vale-comedor o mediante ingreso en nómina, a opción del interesado.

Artículo 24. Calendarios y cuadrantes.

1. Los calendarios o cuadros-horarios anuales incluirán, entre otros, los siguientes datos:

- Los horarios base de referencia.
- Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.
- Régimen de descansos establecidos en el presente Convenio.
- Régimen de vacaciones.

2. En cada aeropuerto se elaborará un cuadrante anual en el que figure los días de vacaciones correspondientes a cada trabajador y el horario base de referencia al que queda adscrito.

En los aeropuertos con régimen de funcionamiento de veinticuatro horas ininterrumpidas, los turnos de trabajo se fijarán dentro de las siguientes franjas horarias de referencia: De seis a quince horas, de catorce a veintitrés horas y de veintidós a siete horas.

Los descansos semanales y la adscripción de cada trabajador a los turnos de trabajo correspondientes se planificarán y computarán cuatri-

semanalmente, comunicándose con quince días de antelación al inicio de cada periodo.

Los festivos, en aquellos aeropuertos que no esté regulado, se planificarán en los cuadrantes cuatrisesmanales y se concederán de forma uniforme a lo largo del año.

3. Los calendarios o cuadros-horarios, en el caso que modifiquen los anteriormente existentes, se fijarán por acuerdo de la representación de la empresa y de los Comités locales o representantes de personal. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes someterán las diferencias a los procedimientos de mediación y arbitraje que se establecen a tal fin en el título V del presente Convenio.

En orden a facilitar dicho acuerdo, la compañía expondrá detalladamente las razones organizativas, técnicas, económicas y productivas que justifiquen su propuesta y garantizará, a los afectados por las modificaciones, los complementos de puesto de trabajo que vinieran percibiendo, salvo el complemento de nocturnidad y la compensación por trabajo en domingo y festivo. No obstante lo anterior, dicho complemento de nocturnidad y compensación por trabajo en domingo y festivo se percibirá cuando se den las circunstancias establecidas para el devengo de los mismos.

Asimismo, se les garantizará el plus de relevos que vinieran percibiendo y deberán realizar, cuando sea necesario, el tiempo de solape que para este concepto se establece en el artículo 92.

4. A todos los efectos, las jornadas de trabajo que se inicien a partir de las veintidós horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

5. Todos los trabajadores permanecerán adscritos al mismo régimen de jornada que vinieren realizando hasta la fecha, salvo pacto expreso o modificación de condiciones de trabajo conforme al procedimiento establecido en el número 3 de este artículo.

6. Al objeto de garantizar de forma autónoma, y con los propios recursos del centro de trabajo, la organización de los servicios, la jornada diaria referida en el artículo 23 podrá ampliarse, con horas de presencia, en los aeropuertos donde el volumen de suministros sea inferior a 3.500 metros cúbicos/año o el número de operaciones de suministro sea inferior a 200 suministros/mes. De darse este segundo supuesto podrán realizarse horas de presencia en los meses concretos en que se produzca esta circunstancia.

El número máximo de horas de presencia a realizar en cada uno de estos aeropuertos y por el conjunto de los trabajadores del centro de trabajo no podrá ser superior, en cómputo anual, a mil cincuenta horas. Mensualmente se informará por la compañía a los sindicatos más representativos (artículo 74 de este Convenio) del número de horas de presencia realizadas en el mes anterior.

De no ser suficiente el anterior cupo para la organización de los servicios, la empresa dotará a la estructura de plantilla de dicho centro con los medios necesarios utilizando, con prioridad, personal excedente.

Artículo 25. Desplazamiento de jornada.

Se podrá desplazar la jornada de trabajo establecida a otro horario fijado en el cuadro-horario para el mismo día, siempre que ésta se desplace totalmente.

El personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en el artículo 87.

Artículo 26. Desplazamiento de descanso.

En los supuestos concretos de puestos de trabajo de carácter unipersonal para suplir licencias o ausencias por IT se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 88.

Cuando se produzca este desplazamiento el descanso compensatorio se otorgará, preferentemente, en la misma semana o, en su defecto, en la semana siguiente.

Artículo 27. Descanso semanal.

a) Se fijan, con carácter general, dos días de descanso a la semana para la persona no sujeta a trabajos en domingo. Dichos descansos serán, preferentemente, en sábado y domingo, o bien domingo y lunes.

b) Para el resto del personal el descanso semanal será, como mínimo, de treinta y seis horas ininterrumpidas, garantizándose un descanso en domingo y sábado o en domingo y lunes, cada cuatro semanas. De los anteriores descansos, seis de ellos, en cómputo anual, serán en sábado y domingo para el personal adscrito a aeropuertos no estacionales, reduciéndose a cuatro para quienes estén adscritos a aeropuertos estacionales.

Artículo 28. Jornada incompleta.

I. El personal que no realice la jornada completa que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

II. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Artículo 29. Tiempo no trabajado.

En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificados, así como de abandonos del centro de trabajo no autorizados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, salvo lo previsto en el apartado B.4 del artículo 23.

Artículo 30. Variaciones de horario en puestos de mando y especial responsabilidad.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias ni al percibo de los complementos de desplazamiento de jornada o de descanso las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad, con excepción del Supervisor de aeropuertos.

Artículo 31. Cómputo de tiempo en comisión de servicio.

1. Cuando se produzcan desplazamientos para efectuar comisiones de servicio, según lo regulado en el artículo 47 del presente Convenio, se considerará de forma distinta:

- El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (o entre poblaciones de destino) y regreso.
- El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.

2. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio, deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los artículos 23 y 32 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo de los complementos por desplazamiento de jornada o de descanso regulados en los artículos 87 y 88. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el centro de destino, y ha de tener una duración superior a dos semanas, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su seguimiento durante cada período de cuatro semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación a fin de cada período; en este caso, las variaciones no previstas que altera el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono de los mencionados complementos de desplazamiento de jornada y descanso, en la forma y cuantía estipuladas en los artículos 87 y 88 del presente Convenio.

3. El viaje entre poblaciones de residencia y destino, tanto al principio como al fin de la comisión de servicio, o bien entre sucesivas poblaciones en caso de comisión de servicio itinerante, se efectuará, normalmente, sin perjuicio de la realización de la jornada ordinaria de trabajo.

El trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta dos horas antes del inicio del viaje, si así lo requiere el medio de transporte a utilizar, y se incorporará a su puesto de trabajo, al finalizar la comisión de servicio, dentro de las dos horas siguientes, si su horario habitual de trabajo no ha concluido, haciéndolo al día siguiente en el caso de haber transcurrido por completo.

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, el trabajador desplazado retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que sitúa entre los permitidos en el artículo 95.c) del presente Convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas tendrá siempre la consideración de «tiempo de viaje sin servicio», durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, devengándose, en su lugar, la compensación adicional que se consigna en el apartado b) del artículo 95 del presente Convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

La compensación adicional mencionada en el párrafo anterior sólo será abonada en las comisiones de servicio que exigen desplazamientos superiores a 120 kilómetros, considerados ida y regreso.

Sin embargo se considera tiempo de viaje con servicio el invertido con motivo de operaciones de abastecimiento y suministro, conduciendo unidades repostadoras o camiones cisterna fuera del centro de trabajo.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

I. Será obligatorio para la compañía y su personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admiten demora en el suministro y extracción del combustible de aeronaves, en el abastecimiento de aeropuertos, y siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, averías o entorpecimiento en el normal desarrollo de los servicios.

II. A los efectos de lo previsto en la legislación vigente se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural todas las definidas como tales en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 7).

En orden a concretar las actividades específicas de la compañía, a las que hace referencia dicho precepto y en las cuales pueden concurrir circunstancias de carácter estructural que generen horas de esta naturaleza, se señalan a título meramente enunciativo las de:

- Suministros a aeronaves.
- Mantenimiento correctivo.

La determinación, en cada caso, de qué horas extraordinarias de las realizadas son estructurales se llevará a cabo de acuerdo entre la compañía y los representantes del personal del centro de trabajo correspondiente.

En todo caso se respetará el número máximo de horas extraordinarias establecido en la legislación vigente.

Artículo 33. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio.
- Durante tres días hábiles en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos, así como padre, madre o hermanos políticos del trabajador.

Los tres días hábiles señalados podrán ampliarse hasta tres más con sueldo y los cuatro siguientes sin él, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

c) Durante un día, por mudanza de su domicilio habitual. Este permiso será de tres días naturales cuando la mudanza del domicilio del trabajador esté motivada por traslado a población diferente.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma obligatoria un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Hasta diez días hábiles para concurrir a exámenes en estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la compañía, por lo que habrá de obtener la previa conformidad de la Dirección.

f) La mujer trabajadora, en los supuestos de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada.

Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destina a lactancia de su hijo menor de un año. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, bien al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso que ambos trabajen.

Artículo 34. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de una vacación de treinta días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo el personal fijo con jornada anual completa, como condición más beneficiosa y a título personal, el derecho a disfrutar quince días de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará la vacación anual en la proporción que corresponda.

El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la retribución en metálico equivalente a la parte proporcional de la vacación no disfrutada, según el número de meses trabajados en el año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio —salvo lo prevenido en el párrafo primero— procurando atender al personal en sus peticiones, oído el Comité de empresa o Delegados de personal. En el caso de coincidencia, tendrá derecho a elegir el personal de mayor categoría, y dentro de cada categoría, el personal con mayor antigüedad en ésta. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones no podrán ser disfrutadas por períodos inferiores a siete días consecutivos. No obstante, si las necesidades del servicio lo permiten y de acuerdo con la jefatura correspondiente, el trabajador podrá disponer, con cargo a sus vacaciones, de hasta seis días al año, en una o más veces. En todo caso, entre el disfrute de alguno de los seis días posibles de fraccionamiento y un período continuado de vacaciones, mediará, al menos, una semana.

CAPÍTULO VI**Suspensión del contrato****Artículo 35. Permiso sin sueldo.**

Se podrá disfrutar hasta tres meses naturales de permiso sin sueldo, si las necesidades del servicio lo permiten. Este permiso dará lugar a la oportuna deducción proporcional en las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y participación en beneficios y vacaciones.

Artículo 36. Servicio militar o servicio social sustitutorio.

Se considerará como servicio a la compañía el tiempo que el trabajador se encuentre cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio. En caso de movilización, el personal tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada en la empresa y medio sueldo en los demás casos.

Artículo 37. Excedencia voluntaria.

I. Como condición más beneficiosa, y a título personal, los trabajadores procedentes de «CLH, Sociedad Anónima» e ingresados en dicha compañía con posterioridad al 1 de mayo de 1972, sólo podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

Los que hubiesen ingresado en «CLH, Sociedad Anónima» con anterioridad a dicha fecha podrán solicitarla por tiempo ilimitado, igualmente no inferior a un año.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del período de excedencia, en el caso de quienes lo tengan limitado, perdiendo el derecho al reingreso quienes así no lo hagan.

El reingreso se llevará a efecto, previa superación del preceptivo reconocimiento médico y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.

Si solicitado el reingreso no existiese vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el interesado podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien, incorporarse en una de las de su misma categoría en otra localidad.

El interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que poseía en el momento de su excedencia, tanto en la compañía como en la categoría profesional y grado, encuadrándose en el escalafón de acuerdo con estas circunstancias.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

II. Al personal de nuevo ingreso en «CLH Aviación, Sociedad Anónima» le será aplicable la normativa legal y vigente en esta materia, a la fecha de su ingreso en la compañía.

Artículo 38. Excedencia forzosa.

El personal de la compañía pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija.

Los excedentes forzosos al cesar en el desempeño del puesto causante de la excedencia, volverán a ocupar en el escalafón el lugar que pueda correspondénderles como si hubieran permanecido en activo durante el tiempo de la excedencia.

Asimismo, tendrán derecho a ser destinados a la misma localidad donde prestaban sus servicios al pasar a la situación de excedentes forzosos, aun cuando no existiera vacante, ajustándose a lo prevenido en el artículo 46.

Artículo 39. Excedencia por nacimiento o adopción de hijo.

I. El nacimiento o adopción de un hijo da al padre y a la madre el derecho opcional de solicitar y obtener excedencia voluntaria, por un período de hasta tres años a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarlo sólo uno de ellos cuando ambos trabajen.

II. 1. Quien se encuentre en esta situación podrá solicitar el reingreso, obteniendo la reincorporación inmediata en la misma localidad en que causó la excedencia, incluso si no existiera vacante, si no ha transcurrido, en todo caso, más de un año.

2. Si hubiese transcurrido el plazo mencionado en el epígrafe I, la solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de terminación de la excedencia, y si no existiere vacante en la localidad donde se causó la excedencia, el trabajador podrá optar entre continuar en situación de excedencia hasta que surja dicha vacante, o bien incorporarse en una de las de su misma categoría, en otra localidad.

Los sucesivos nacimientos o adopciones darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

CAPÍTULO VII**Movilidad geográfica****SECCIÓN 1.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA PERMANENTE****Artículo 40. Traslados y cambios de destino.**

A) Se entiende como traslado el cambio del centro de trabajo que exija el cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados pueden ser voluntarios, forzosos o pactados.

El traslado voluntario es el que se produce a iniciativa y solicitud del trabajador. El traslado forzoso es el que se produce por iniciativa y decisión de la compañía.

El traslado pactado es aquel que, aun producido por iniciativa de la compañía, es objeto de acuerdo concreto con el trabajador respecto al centro de trabajo al que se traslada.

B) Se considera cambio de destino aquel que supone movilidad del trabajador a otro centro de trabajo próximo que no exija obligadamente cambio de residencia.

Artículo 41. Movilidad a instancia del trabajador.

1. Los trabajadores podrán solicitar traslado voluntario con carácter preferente a una localidad y con carácter no preferente a otras dos. En el caso de que obtenga, en el primer lugar, el traslado a la localidad solicitada con carácter no preferente, se mantendrá la solicitud de traslado preferente, en caso de conseguir la plaza solicitada preferentemente, se anularán las demás peticiones.

A los efectos prevenidos en el artículo 46 se tendrán en cuenta las solicitudes de carácter preferente.

Aquellas personas que hayan obtenido un traslado voluntario en plaza considerada preferente, habrán de permanecer en su destino un mínimo de dos años.

Las peticiones de traslado, que no podrán formularse hasta haber superado el período de prueba, se atenderán por riguroso orden de recepción en el Registro de la Dirección, siempre que existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y éste tenga cumplida la condición fijada en el párrafo anterior.

La adjudicación por la compañía del destino solicitado exigirá el cumplimiento del orden de preferencia establecida por el artículo 46 del presente Convenio.

Quedan exceptuados de las normas anteriores aquellos casos en que, a juicio de la compañía, así lo aconsejen las necesidades o circunstancias del servicio o se trate de cubrir puestos de mando y especial responsabilidad.

En cuanto a los trabajadores adscritos a instalaciones que vayan a ser cerradas, se entenderá que se ha formulado petición de traslado voluntario, regulado por los preceptos que figuran en los anteriores párrafos del presente apartado, cuando la misma se haya efectuado con una antelación de tres meses, al menos, a la notificación del cierre hecho por la compañía al Comité intercentros. Dentro del indicado plazo de tres meses y hasta el cierre efectivo se consideran nulas cualesquiera renunciaciones o modificaciones a la petición anteriormente efectuada.

2. Las peticiones de cambio de destino se atenderán por el orden cronológico de las mismas siempre que, a juicio de la compañía, existan vacantes en la categoría y especialidad del solicitante y no se produzca ningún efecto desfavorable en la organización de los servicios.

3. El personal de la misma categoría profesional podrá permutar entre sí sus destinos respectivos, si las necesidades del servicio lo permiten y no existen perjuicios a terceros, todo ello a criterio de la compañía, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto dos años como mínimo.

4. Los gastos de cualquier naturaleza que se deriven de los supuestos de movilidad regulados en el presente artículo serán íntegramente a cargo del trabajador, sin que éste tenga derecho a percibir compensación alguna por gastos de traslado, dietas o cualquier otro concepto.

Artículo 42. *Movilidad a iniciativa de la compañía.*

1. Traslado forzoso:

A) Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, los trabajadores podrán ser trasladados de centro de trabajo aunque dicho traslado implique cambio de residencia.

A estos efectos se considera causa legal de traslado forzoso el cierre de dependencias.

B) El trabajador afectado por un traslado forzoso, salvo caso de sanción tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, así como a una indemnización de 5.726.691 pesetas, para 1997.

En el caso de que decida adquirir en propiedad una vivienda en el lugar a que ha sido trasladado, tendrá derecho a la concesión de un aval de hasta el 75 por 100 del importe de adquisición de vivienda, con el límite de que la amortización no supere el 30 por 100 de los ingresos brutos, en su nuevo puesto, con una bonificación de cinco puntos de interés sobre las condiciones que el trabajador negocie con cualquier institución de crédito.

El mencionado aval deberá ser solicitado por el interesado dentro del plazo preclusivo de seis meses a contar desde la fecha de incorporación a su nuevo puesto, teniendo que acompañar la documentación precisa a tal fin. El aval será otorgado por la compañía en el plazo de los tres meses siguientes.

C) Los trabajadores no podrán ser trasladados con carácter forzoso, sin antes haberseles ofrecido la posibilidad de acogerse al régimen de traslado pactado.

2. Cambio de destino:

A) Se considerarán cambios de destino todos aquéllos en que la distancia del nuevo centro de trabajo al centro de origen no sea superior a 40 kilómetros por entender que no exige obligadamente cambio de residencia.

B) Al trabajador afectado por el cambio de destino, se le aplicarán las condiciones de trabajo (horario, régimen de turnos, tipo de jornada, sistema de descansos, etc.) existentes en el nuevo centro, percibiendo, con carácter general y en concepto de indemnización, la cantidad de 409.050 pesetas para 1997.

C) Si la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo está comprendida entre 10 y 25 kilómetros, ambos inclusive, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 818.099 pesetas para 1997, complementaria de la regulada en el apartado B).

Si la distancia excede de 25 kilómetros, la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B), será de 1.701.422 pesetas para 1997. Si el afectado decide adquirir una vivienda en propiedad en la localidad o cercanías de su nuevo centro de trabajo, tendrá derecho a que su solicitud de aval se atienda con carácter preferente, a través del régimen regulado por el Reglamento de avales para viviendas siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a las de los traslados pactados o forzosos.

Artículo 43. *Traslados pactados.*

En los traslados pactados, definidos en el artículo 40, la compañía ofrecerá la posibilidad de destinar al trabajador afectado a dependencia situada en la misma zona geográfica o limítrofe, sin perjuicio de poder ofrecer otros destinos en dependencias diferentes.

El trabajador tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de transporte de familiares y mudanzas de enseres y a la concesión de la indemnización y, en su caso, del aval bancario con bonificación de intereses regulados en el artículo 42.

Artículo 44. *Movilidad en caso de promoción.*

En los casos de promoción que suponga cambio de domicilio (alejamiento de centro de más de 40 kilómetros) se aplicará al trabajador afectado las compensaciones reguladas para el traslado pactado.

Igualmente, se aplicará la compensación por cambio de destino cuando la incorporación al nuevo centro, con ocasión de la promoción, suponga un alejamiento con relación al domicilio.

Artículo 45. *Información en supuestos de cierre de dependencias.*

1. La compañía deberá comunicar a los representantes legales de los trabajadores los proyectos de desactivación de dependencias o centros de trabajo que puedan dar lugar a traslados forzosos, con una antelación de seis meses a la fecha prevista.

2. En el supuesto concreto de cierres de centros, la Dirección de la compañía informará, minuciosamente, al Comité intercentros y al Comité de centro o en su caso a los delegados de personal, de las razones económicas o tecnológicas que lo motivan y de las diferentes medidas laborales adoptadas en relación con el personal de dicho centro, y serán oídos por la compañía dentro del plazo de dos meses desde que se haya adoptado la decisión de cerrar el centro.

Artículo 46. *Cobertura de vacantes.*

I. Cuando existieren varios aspirantes a cubrir una determinada vacante, la atribución de la misma se verificará conforme al orden de prelación siguiente:

A) Preferente:

a) Casos de traslados forzosos y derechos de cónyuge contemplados en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores; de reincorporación de excedentes forzosos aludidos en el artículo 38 y de excedentes por nacimiento o adopción de hijo aludidos en el artículo 39.II.1, y traslados pactados, todos los cuales ocuparán las dos primeras de cada tres vacantes, si hubiera en ese momento, sin perjuicio de que, aun no existiendo éstas, haya de darse efectividad a su traslado o reincorporación, que podrá llevar aparejada la ulterior amortización de la vacante surgida posteriormente.

b) Peticiones de traslado de carácter preferente, por orden de antigüedad en la petición, a las que se reservará la tercera de cada tres vacantes.

c) Trabajadores excedentes por nacimiento o adopción de hijo acogidos a lo dispuesto en el artículo 46.3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 39.II.2 del presente Convenio.

B) Ordinario:

a) Peticiones de traslado de carácter no preferente por orden de antigüedad en la petición.

b) Por promoción y/o reclasificación de otros trabajadores de plantilla.

c) Excedentes voluntarios que ejerciten su derecho al reingreso conforme al artículo 37 de este Convenio.

C) A las vacantes que no queden cubiertas por el orden de prelación antes establecido, será destinado el personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus preferencias, que serán atendidas siguiendo el orden en que figuren aprobados en las respectivas pruebas de aptitud.

II. Cuando al producirse una vacante no figure registrada ninguna petición de traslado para la misma, la compañía publicará el oportuno anuncio para proceder a su cobertura entre el personal. Quien al amparo de este anuncio, solicite y obtenga el traslado tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción y mudanza que se ocasionen por el desplazamiento del trabajador y familiares a su cargo, sin percibo de dietas ni cualquier otro devengo.

La obligación de anunciar las vacantes sólo existirá, si en el período de seis meses precedentes no hubiere sido anunciada la misma u otra de igual categoría y especialidad en la misma localidad.

En el caso de concurrencia de solicitudes dentro del plazo otorgado en el anuncio, se concederá preferencia a la que corresponda al trabajador de mayor antigüedad de la compañía.

Asimismo, darán derecho al percibo de estos gastos los traslados ocasionados por la aceptación de puestos de mando y especial responsabilidad, así como en aquellos casos de promoción del personal de la compañía que implique cambio de residencia.

III. En los casos de cobertura de plazas de promoción, las correspondientes pruebas se realizarán entre solicitudes del centro, provincia, o toda la empresa, según proceda, de acuerdo con las necesidades apreciadas por la Dirección.

IV. Sin perjuicio de lo anteriormente regulado, se establece, excepcionalmente y durante la vigencia del presente Convenio, la preferencia a favor del personal de la misma localidad a fin de cubrir vacantes en ella, en los supuestos de plantillas excedentarias. Para su cumplimiento actuará una Comisión mixta, constituida por dos representantes de la Dirección y dos miembros de los sindicatos más representativos con el fin de determinar las localidades o centros de trabajo en que existen excedentes de plantilla, siendo preciso el acuerdo de esta Comisión mixta para la efectividad de las actuaciones expresadas.

SECCIÓN 2.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA TEMPORAL

Artículo 47. Comisión de servicio.

1. La compañía podrá disponer la realización de comisiones de servicio, a cuyo fin podrá ordenar al personal su desplazamiento temporal, hasta el límite de un año por cada período de tres años, para realizar funciones propias de su categoría profesional o puesto de trabajo en lugar o centro de trabajo distinto de aquel al que se encuentra adscrito con carácter permanente, cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción.

2. Cuando el lugar o centros de trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir por orden expresa de la compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 95 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 95.

3. El cómputo de tiempo en comisión de servicio se atenderá a lo regulado en el artículo 31 del presente Convenio.

4. Las retribuciones por complementos de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo, así como el complemento por utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el centro de trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a centro de trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la compañía, tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a ocho días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada tres meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 48. Enfermedad.

Además de las prestaciones por IT con cargo a la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las dife-

rencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por 100 del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos 82, 83 y 92 respecto de los complementos de turnicidad, nocturnidad y relevos. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por IT comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año, la compañía abonará la cantidad, por cada día natural en situación de baja en el citado período, de 1.470 pesetas durante 1997.

A tal efecto, las ausencias de asistencia al trabajo por este motivo, deberán justificarse con la presentación de los oportunos partes oficiales de baja expedidos por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Artículo 49. Jubilación.

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los sesenta y cinco años. La edad de la jubilación voluntaria será a partir de los sesenta años.

CAPÍTULO IX

Premios y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Artículo 50. Sistema de premios.

La compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Artículo 51. Circunstancias premiadas.

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

- Los actos heroicos.
- Los actos meritorios.
- La continuidad en el servicio.

Se considerarán actos heroicos los que realice un trabajador de cualquier categoría, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, en defensa del personal de la compañía o de los intereses de ésta.

Se estimarán actos meritorios aquéllos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

La continuidad en el servicio se acreditará con la permanencia en la compañía durante un período de treinta años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

Artículo 52. Clases de premios.

La Dirección de la compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

- Recompensas en metálico.
- Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.
- Propuestas a los organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, medallas de trabajo, etc.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- Cualquier otro premio.

Todo premio se anotará en el expediente personal del interesado, y se le dará la publicidad y solemnidad que en cada caso se estime oportuno.

Artículo 53. Premio por servicio a la compañía.

La compañía abonará al personal en activo que cumpla veinticinco años de servicios en la misma un premio en metálico, por una sola vez, equivalente a 1,08 mensualidades del salario base correspondiente a la categoría del interesado.

SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

Artículo 54. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 55. *Faltas leves.*

Se consideran como tales:

- a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.
- b) Seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de más de diez minutos sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- c) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causase perjuicio de alguna consideración a la compañía o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
- g) El descuido en el aseo o limpieza personal.
- h) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
- i) No comunicar a la compañía los cambios de residencia o de domicilio.
- j) La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ello no se deriven perjuicios.
- k) Las protestas incorrectas.
- l) La incorrección en el uso del uniforme.
- m) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- n) Entregarse dentro de la jornada de trabajo a actividades no laborales.

Artículo 56. *Faltas graves.*

Se consideran como tales:

- a) Siete a diez faltas de más de diez minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la compañía.
- h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
- i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerle las necesidades de inaplazable cumplimiento.
- j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.
- k) Proporcionar a la compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.

l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la compañía.

m) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el número 5 del artículo 70 y apartado 4.e) del artículo 74.

n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Se consideran como tales:

- a) Once o más faltas de más de diez minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la compañía.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que exista esta falta cuando un trabajador en situación de «baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
- g) La vulneración de lo prevenido en el artículo 20, referente a incompatibilidades.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
- n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
- ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
- o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
- p) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

Artículo 58. *Abuso de autoridad.*

La compañía considerará también como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñen puestos de mando y especial responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditadas.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la compañía en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

El trabajador afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del jefe inmediato de aquél que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la unidad orgánica competente, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

Artículo 59. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría o grado superior.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b) Inhabilitación temporal por plazo superior a tres años para pasar a categoría o grado superior.
- c) Inhabilitación definitiva para pasar a categoría o grado superior.
- d) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- e) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- f) Separación definitiva del servicio o despido.

Artículo 60. *Procedimiento sancionador.*

La compañía, a través de los jefes de dependencias, sancionará directamente, previa audiencia del interesado, las faltas leves cometidas en el trabajo. Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección de la compañía, mediante la instrucción del oportuno expediente laboral, en el curso del cual se remitirá al interesado un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración se acomodarán a lo dispuesto en la Ley.

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la compañía, y en los de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración u órgano o persona de la alta dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación a los representantes de los trabajadores.

La resolución del expediente se notificará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivaron, así como conteniendo la advertencia del plazo que tiene para acudir a los Tribunales laborales.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la compañía podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que recaiga.

Artículo 61. *Invalidación y cancelación de notas desfavorables.*

El trabajador que haya sido objeto de sanción podrá solicitar la invalidación de la nota desfavorable en su expediente personal, acerca de cuya procedencia decidirá la Dirección de la compañía, previos los informes que estime pertinentes; pero antes de formular la solicitud deberá transcurrir un plazo mínimo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según que ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

Aunque el trabajador no lo solicite, la compañía, de oficio, procederá a cancelar las notas desfavorables que figuren en el expediente personal cuando transcurran los siguientes plazos a contar desde el cumplimiento de la sanción:

- Por sanción de falta leve: Un año.
- Por sanción de falta grave: Dos años.
- Por sanción de falta muy grave: Tres años.

CAPÍTULO X

Reclamaciones

Artículo 62. *Procedimiento de reclamación.*

Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad e higiene y la competencia y facultades que corresponden a los representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al

jefe de la dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

En todo caso, los jefes que reciban escritos de reclamación deberán remitirlos, junto con su informe sobre las circunstancias que afecten a la reclamación, a la Dirección, a fin de que por ésta se resuelva lo que proceda.

CAPÍTULO XI

Contratación temporal

Artículo 63. *Normativa aplicable.*

La contratación del personal con carácter temporal, eventual o interino, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

El personal temporal que se contrate por temporada, para cinco días de trabajo a la semana, tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación.

El personal de aeropuertos que tenga la consideración de fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar plazas de la plantilla estructural en los casos en que la empresa precise recurrir a personal de nuevo ingreso.

Al personal contratado con carácter temporal, eventual, así como a los fijos discontinuos, se les fijará sus condiciones de trabajo (jornada, horarios, descansos, etc.) en los respectivos contratos individuales.

Al personal temporal que haya prestado servicios en «CLH, Sociedad Anónima» en el período comprendido entre el 1 de enero de 1993 y el 13 de marzo de 1996 y que, por ello, tiene la experiencia y conocimientos profesionales de la actividad de CLH Aviación, se le reconoce, caso de nueva contratación, como condición más beneficiosa y a título personal, el derecho a percibir el complemento personal de 45.000 pesetas brutas al mes si se trata de contrataciones en la península y de 58.000 pesetas en las islas Baleares, que se devengarán, exclusivamente, en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año. Al citado personal se le aplicarán las condiciones económicas y laborales del personal de nuevo ingreso en CLH Aviación, al igual que al resto de personal con contrato temporal.

Al personal fijo-discontinuo existente en «CLH, Sociedad Anónima» al 13 de marzo de 1996, se le reconocen los derechos adquiridos en dicha empresa en materia de condiciones laborales y retributivas, a su incorporación a CLH Aviación.

A efectos de lo previsto en el artículo 12.3.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el orden de llamada del personal que tenga la condición de fijo discontinuo será el de la antigüedad, y según las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

La compañía cursará comunicación escrita al trabajador correspondiente, haciendo constar en la misma, la fecha de incorporación al puesto de trabajo, período de duración de la prestación de servicios y las condiciones de contratación referidas en el párrafo cuarto del presente artículo.

TÍTULO II

De la representación colectiva

CAPÍTULO I

Acción representativa del personal

Artículo 64. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio.*

Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo que tendrá su domicilio en la sede social de la empresa, en Madrid. Esta Comisión se compondrá de un Presidente, un Secretario, ocho Vocales representantes de la compañía y ocho Vocales representantes del personal.

El Presidente y el Secretario serán los que han actuado con tal carácter en las deliberaciones del Convenio Colectivo y, en su defecto, serán designados por la compañía y por las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en la empresa, respectivamente.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, con carácter bimestral con una duración máxima, en cada sesión, de dos días.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales como cupo adicional al regulado en el artículo 74, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

Artículo 65. Funciones.

Serán funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio, las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.

Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto colectivo, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

Cuando el informe no sea aprobado, por unanimidad, debe hacerse constar su aprobación mayoritaria y, en su caso, los votos disidentes.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

e) Aprobar cualquier modificación o adición a lo pactado, siempre que estén de acuerdo ambas representaciones.

Artículo 66. Cargos de representación del personal.

Los trabajadores de la compañía que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceda la legislación vigente.

Los trabajadores de la compañía tendrán derecho a que se les conceda la excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco, sin limitación en el número de excedencias ni exigencias de tiempo mínimo de servicio, cuando lo fuera para ocupar cargo de nivel directivo de un sindicato legalmente reconocido y que fuere suficientemente representativo entre el personal de tierra.

Artículo 67. Órganos de representación de los trabajadores.

Son órganos de representación de los trabajadores:

a) Los Comités de empresa y Delegados de personal.

b) El Comité intercentros, máximo órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la compañía.

Artículo 68. Comité intercentros.

El Comité intercentros se compone de 12 miembros, que podrá celebrar un máximo de nueve reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su frecuencia sea inferior a treinta días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifique, a juicio de una de las partes.

Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias tendrán una duración máximo de dos días, cada una de ellas, en cuyo caso la asistencia a las mismas no se imputará al crédito de horas mensuales regulado en el artículo 74 del presente Convenio.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 74, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a reuniones del Comité intercentros se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

Artículo 69. Facultades del Comité intercentros.

El Comité intercentros tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sobre sus derechos.

2. Concederá las bases de las pruebas de promoción mencionadas en el artículo 22, que le serán comunicadas por la compañía.

3. La compañía informará anualmente al Comité sobre la contratación de personal eventual e interino, así como de las modificaciones experimentadas en la plantilla de personal fijo.

4. Será informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.

5. Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.

6. Se le darán a conocer los conflictos que, teniendo entidad y alcance general, se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

7. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 68, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la compañía.

8. Participará en el Comité de Seguridad y Salud con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

9. Deberá ser informado semestralmente sobre las tasas de absentismo y causas presuntas.

10. Será informado sobre la marcha o trayectoria empresarial de la compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del personal.

11. Se le comunicará las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención, regulada por la Ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia, en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

12. Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en la concesión de avales para la adquisición de viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías o en otros aspectos análogos, conforme a lo prevenido en la disposición adicional primera.

13. Entenderá, con carácter previo, en las reclamaciones que el personal formulé en materia de clasificación profesional.

14. Gestionará directamente o a través de la Comisión creada al efecto, los programas relativos a:

a) Ayuda por vacaciones.

b) Campamentos.

A estos efectos, la compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 99) y medios materiales, así como quinientas horas/año para la gestión de los anteriores programas.

15. Participará, mediante la correspondiente comisión delegada en las gestiones o decisiones relativas a las materias que seguidamente se enuncian, cuando las mismas tengan extensión o alcance nacional:

a) Adquisición de prendas de vestuario.

b) Transporte colectivo.

16. Tendrá acceso informativo al Libro de registro de solicitudes de traslados.

Artículo 70. Facultades de los Comités de empresa y Delegados de personal.

Los Comités de empresa y Delegados de personal tendrán, además de las facultades que expresamente se les otorgan en el articulado del Convenio, las atribuciones siguientes:

1. Las señaladas en los números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y apartado b) del número 15, del artículo 69, referidas al Comité intercentros, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

En los casos de duda de la competencia específica para decidir a quien está atribuida la materia, tanto en los casos de conflicto entre Comités locales y Delegados de personal, como en los que se susciten entre alguno de éstos y el Comité intercentros, corresponderá a este último dado el superior rango representativo del mismo.

2. Intervendrán en la administración de los comedores de sus respectivos centros de trabajo.

3. Se le concederá la intervención que la Ley regule y, en todo caso, un plazo preclusivo de audiencia cuando se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros.

4. Conocerán, al menos semestralmente, los cambios de destino, el movimiento del personal en la dependencia respectiva, las vacantes existentes y las altas y bajas de los interinos y eventuales.

5. Podrán entrar o permanecer en sus respectivos centros de trabajo fuera de su horario; en situaciones de huelga se estará a la legislación vigente.

Artículo 71. Locales y medios.

La compañía pondrá a disposición del Comité intercentros y Comités de empresa, un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario necesario y medios materiales suficientes, pudiéndose facilitar, en su caso, un local para uso de varios centros cuando ello no dificulte el cumplimiento de los respectivos deberes representativos.

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités intercentros, Comités de empresa y Delegados de personal el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos. Asimismo, se les facilitará el uso de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

Artículo 72. Horas y desplazamientos.

Los miembros de Comités de empresa y Delegados de personal dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, del número de horas que regula el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ausentarse, a tal fin, del centro de trabajo, efectuando el correspondiente preaviso al mando inmediato superior con veinticuatro horas de antelación; el citado preaviso será de cuarenta y ocho horas para los trabajadores en régimen de turnos. Por razones excepcionales, debidamente justificadas, podrán reducirse los tiempos de preaviso anteriormente indicados.

Los representantes de los trabajadores que hubieren de desplazarse de la población en que están destinados, para acudir a reuniones de Comités conjuntos de los cuales sean miembros, tendrán derecho al abono de los gastos de desplazamiento y percibo de dietas.

Artículo 73. Asambleas.

Los representantes del personal tendrán derecho a reunirse en asamblea conjunta en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que prefieran ejercitar dicho derecho de reunión separadamente, mediante convocatoria del correspondiente sindicato, en relación con los representantes afiliados, complementada, en su caso, con la convocatoria de reunión independiente de los no afiliados.

Cualquiera que sea la opción ejercitada, la reunión deberá ser anual, con un máximo de tres días de duración y ausencia del puesto de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de quince días, bien por el Comité intercentros, bien por el sindicato convocante o bien por el conjunto o comisión delegada de los no afiliados y no serán computados con cargo al crédito de horas previsto en el artículo 74.

Alternativamente, dichas horas quedarán a disposición de las secciones sindicales, como cupo adicional al regulado en el artículo 74, en cuyo caso, las horas necesarias para la asistencia a las asambleas reguladas en el presente artículo se imputarán a las secciones sindicales con cargo a su bolsa global.

La compañía, para atender a los gastos de celebración de la asamblea, dotará a las centrales sindicales representativas en CLH Aviación, con la cantidad que resulte de multiplicar 65.491 pesetas para 1997 por el número de representantes de personal legalmente acreditados al día 1 de septiembre de cada año. La cantidad resultante se hará efectiva en el transcurso del citado mes de septiembre.

CAPÍTULO II

De los sindicatos en la empresa

Artículo 74. Secciones sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los sindicatos que tengan al menos un 20 por 100 del total de representantes de personal a nivel empresa, podrán constituir una sección sindical intercentros que estará formada por el Delegado sindical estatal y los restantes miembros de la ejecutiva del sindicato en el ámbito de la empresa.

La sección sindical intercentros gestionará la utilización de la bolsa de horas sindicales, regulada en el número 4 del presente artículo, siguiendo los criterios fijados en este artículo.

Trimestralmente, las secciones sindicales contrastarán con la empresa información sobre las horas sindicales utilizadas así como los trabajadores que hayan hecho uso de dichas horas.

Todas las funciones de representación, así como las competencias y atribuciones se reconocen al Delegado sindical estatal considerándose a los restantes miembros de la ejecutiva como personal de apoyo al citado Delegado.

Respecto a las garantías de los miembros de la ejecutiva, que no tengan la condición de representantes de personal o sean Delegados sindicales

(estatales, provinciales o de centro), la empresa reconoce un máximo de cuatro personas el mismo régimen de garantías previsto para los representantes de personal, por el Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo que permanezcan en situación de liberado.

Las cuatro personas referida en el apartado anterior serán designadas, por las secciones sindicales con un mínimo del 20 por 100 el total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de Comités de centros y Delegados de personal que tenga cada una de ellas.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna central sindical o sindicato y pertenecientes a sección sindical reconocida según el apartado anterior, la compañía descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador remitirá a la jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el sindicato, el cual comunicará a la Dirección de la compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

La compañía en el centro de trabajo o provincia con más de 200 trabajadores facilitará a las secciones sindicales que se constituyan un tablón informativo y un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

3. Las secciones sindicales intercentros de los sindicatos que tengan un mínimo del 20 por 100 de representantes del personal, a nivel empresa, tendrán la facultad de negociar los Convenios Colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, se dotará, a la constitución de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo, con una cantidad, a un tanto alzado, que para la negociación de futuros Convenios queda establecida, como referencia de 1997, en 3.548.428 pesetas. Dicha cantidad se distribuirá entre los sindicatos participantes en las negociaciones y proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora. Si la negociación del Convenio se prolongará más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que exceda de los referidos tres meses.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se revisará para negociaciones colectivas posteriores en el mismo porcentaje en que varíe el IPC de cada año, salvo pacto en contrario.

4. La empresa reconoce a favor del conjunto de las secciones sindicales que tengan un mínimo del 20 por 100 del total de representantes de personal, un cupo anual de horas, para actividades sindicales, que se obtiene de restar del 1,5 por 100 del total nominal de las horas anuales de los trabajadores de plantilla las que legalmente correspondan a los miembros de Comités de empresa y Delegados de personal, quedando adicionalmente a disposición de las secciones sindicales las horas no utilizadas por los miembros de Comités de empresa y Delegados de personal de dichas secciones sindicales. Las horas que se empleen en la negociación de los Convenios Colectivos por los miembros de las respectivas Comisiones Negociadoras, así como las que utilicen la totalidad de los representantes sindicales y de personal, salvo lo dispuesto en los artículos 64, 68 y 72 del Convenio Colectivo, serán con cargo a dicho cupo.

A estos efectos, y durante la vigencia del Convenio, la plantilla equivalente a considerar será de 410 trabajadores, manteniéndose constante dicha cifra salvo en el supuesto de cesión de actividades; de darse este último supuesto, se minorará el cupo anual de horas sindicales en proporción directa al número de trabajadores que hayan causado baja con motivo de la cesión.

El anterior cupo de horas sindicales se distribuirá, en su totalidad, entre las secciones sindicales con un mínimo del 20 por 100 del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de Comités de centro y Delegados de personal que tenga cada una de éstas.

La utilización de las horas sindicales pactadas en el presente artículo se ajustarán a las normas y criterios siguientes:

a) Los sindicatos titulares de la bolsa de horas comunicarán, a través de las secciones sindicales intercentros, a la Dirección de la empresa la distribución trimestral de las mismas; esta comunicación deberá efectuarse con una antelación de quince días al inicio de cada periodo trimestral, especificando el nombre de los trabajadores que quedarán liberados, por esta causa, en el citado periodo. La asignación de horas a trabajadores liberados no podrá revisarse hasta que haya transcurrido el trimestre, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

b) Sin perjuicio de la comunicación trimestral, las secciones sindicales intercentros comunicarán, por escrito la asignación individual de las restantes horas por centro de trabajo, con los siguientes tiempos de preaviso:

Para ausencias al trabajo superiores a siete días y hasta tres meses: Preaviso con siete días de antelación.

Para ausencias al trabajo entre cuatro y siete días: Preaviso con cuatro días de antelación.

Para ausencias al trabajo inferiores a cuatro días: Preaviso con cuarenta y ocho horas de antelación.

c) La utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo se llevará a cabo sin menoscabo del normal desarrollo del proceso productivo, y deberá recaer, preferentemente, en los trabajadores que tengan la condición de representantes del personal o sean Delegados sindicales (estatal, provincial o de centro) o miembros de la ejecutiva de la sección sindical intercentros.

d) Se garantiza el devengo del salario base y demás complementos salariales que correspondería a la situación de actividad normal a los trabajadores que no asistan al trabajo por la utilización de estas horas sindicales en los términos prevenidos en el presente artículo.

e) Durante el tiempo de la utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo, los miembros de las secciones sindicales que dispongan de dichas horas podrán entrar o permanecer en su centro de trabajo fuera de su jornada laboral así como mantener reuniones con sus afiliados y desarrollar acción sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

5. Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las secciones sindicales la cantidad de 1.057.183 pesetas/mes a partir de 1 de agosto de 1997, revisándose a partir de 1 de enero de 1998, salvo que se produzca cesión de actividades; en este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las secciones sindicales con un mínimo del 20 por 100 del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de Comités de empresa y Delegados de personal de cada una de éstas.

Artículo 75. *Delegado sindical estatal.*

Las centrales sindicales o sindicatos con secciones sindicales reconocidas según el artículo anterior, designarán un Delegado sindical estatal, quien ostentará la representación de la central o sindicato designante dentro de la compañía.

El Delegado sindical estatal deberá ser trabajador en activo en la empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la Dirección de la compañía.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité intercentros, Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio y cuantas Comisiones mixtas se establezcan en el Convenio Colectivo, con voz, pero sin voto.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el Convenio Colectivo a los miembros del Comité intercentros, recibiendo la misma información y siendo oído por la compañía en las mismas circunstancias que el citado Comité intercentros.

4. Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical fuera de las horas de trabajo.

5. Será informado y oído por la compañía con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

Artículo 76. *Participación sindical.*

Quedará constituida una Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales de la compañía con representantes de la Dirección de la empresa y las centrales sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del total de Delegados de personal y miembros del Comité de empresa.

TÍTULO III

Régimen de retribuciones

CAPÍTULO I

Incrementos salariales globales

Artículo 77. *Salarios año 1997.*

Los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa son los que expresamente se regulan en el presente Convenio Colectivo, resultando los valores que figuran en las tablas del anexo I y correspondientes artículos y anexos del Convenio.

En el supuesto de que el IPC registrado en el Instituto Nacional de Estadística para el año 1997 resultase superior al 2,5 por 100, se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado a cada concepto. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado en el incremento inicial, y en la misma proporción.

Artículo 78. *Salarios año 1998.*

Para el año 1998 y, con efectos del día 1 de enero, se aplicará un incremento consistente en una décima inferior al IPC previsto por el Gobierno para ese año a todos los conceptos retributivos, indemnizatorios y ayudas de Convenio, excepto los que se relacionan a continuación que quedarán congelados en los valores de 1997:

Complemento de antigüedad perfeccionado con anterioridad al 31 de diciembre de 1987 (apartado A, letra a) de la disposición transitoria quinta).

Complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad (artículo 81).

Complemento por ejecución de trabajos de grupo o categoría superior (artículo 84).

Compensación por horas extraordinarias (artículo 86).

Compensación por utilización de vehículo propio (artículo 96).

La ayuda económica para obras sociales (artículo 99) quedará congelada una vez determinado el importe del fondo correspondiente a 1998 según el criterio de cálculo indicado en los párrafos segundo y tercero del citado artículo.

En el supuesto de que el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1998 resultase superior al incremento considerado se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que se hubiera operado el incremento inicial, y en la misma proporción.

CAPÍTULO II

Salario y complementos salariales

SECCIÓN 1.ª SALARIO BASE

Artículo 79. *Salario base.*

Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional y grado o grupo profesional y nivel, con los valores que para 1997 figuran en el anexo I.A del presente Convenio.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 80. *Complemento de antigüedad.*

A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años; el importe del quinquenio será de 6.430 pesetas mensuales para el año 1997.

Al personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», y con fecha de ingreso en dicha empresa anterior al 12 de septiembre de 1995, le será

de aplicación, como condición más beneficiosa y a título personal, lo establecido en la disposición transitoria quinta.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido tanto en CLH como en CLH Aviación, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Asimismo, se estimarán como trabajados, a estos efectos, aquellos períodos de tiempo en que el interesado haya permanecido en las siguientes situaciones:

Excedencia forzosa, regulada en el artículo 42.

Prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio.

Período de prueba.

Tiempo trabajado en calidad de aprendiz, eventual o interino, siempre que, sin producir interrupción en la prestación de servicios, el interesado pase a ocupar plaza como trabajador fijo de la plantilla de la compañía.

Permiso sin sueldo.

El período a que se refiere el artículo 39.1 del presente Convenio, excedencia por nacimiento o adopción de hijo, se computará a efectos de antigüedad.

Por el contrario, no se devengará antigüedad durante el tiempo en que se permanezca en situación de excedencia voluntaria, cualquiera que sea su causa.

En el caso de que un trabajador cause baja por voluntad propia, sin solicitar y obtener excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la compañía, el cómputo de antigüedad se iniciará a partir de la fecha de nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber obtenido.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 81. *Por desempeño en puesto de mando y especial responsabilidad.*

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría o grupo profesional, la compañía otorgará un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad.

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, salvo lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñen.

Sus cuantías serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la compañía.

Se percibirán exclusivamente en cada una de las doce mensualidades normales y no se computarán a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del perceptor.

Se computarán para el cálculo de las indemnizaciones derivadas por accidente de trabajo, si así procediere.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrán el carácter de compensables y absorbibles por las futuras mejoras económicas que pudieren corresponder a los interesados por razón exclusiva de su grupo profesional y nivel salarial.

El complemento por puesto de mando y especial responsabilidad que se establece actualmente en niveles cuya asignación queda indicada en el anexo 3, es el siguiente:

Nivel	Año 1997 Pesetas
I	80.065
II	72.437
III	58.522
IV	47.292
V	34.209
VI	31.665
VII	27.459

Quienes el día 2 de julio de 1981 ostentaban en «CLH, Sociedad Anónima», puesto de mando y especial responsabilidad mantendrán su derecho a la consolidación de la asignación que les corresponde (por haber transcurrido dos años desde el inicio de su percepción), al cesar en el puesto de mando y especial responsabilidad, salvo que el cese obedezca a petición del interesado o a un expediente disciplinario.

Artículo 82. *Complemento de turnicidad.*

El personal que esté adscrito, en forma rotativa regular de modo habitual y continuado, a los tres turnos de mañana, tarde y noche, tendrá derecho al percibo de un complemento de turnicidad diario, con las cuantías que se detallan más adelante, en los días que trabaje efectivamente en el turno de mañana o en el de tarde, así como en los días de descansos reglamentarios que correspondan y en período de vacaciones. Este complemento es compatible pero no acumulable con el complemento de nocturnidad por lo que los días en que se trabaje en turno de noche se tendrá derecho solamente a percibir el correspondiente complemento de nocturnidad, dentro de las condiciones señaladas en el epígrafe I del artículo siguiente, que trata de este último.

Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En caso de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

Dicho complemento de turnicidad se percibirá exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

a) Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en la misma con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para cada categoría, grado y trienios perfeccionados figuran en el anexo I.B para 1997.

b) Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en la misma con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, y personal de nuevo ingreso en CLH Aviación dicho valor, para todos los grupos profesionales, será de 549 pesetas/día para 1997.

Artículo 83. *Complemento de nocturnidad.*

I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las veintiuna y las ocho horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento diario, en las cuantías que se detallan más adelante, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) El trabajador adscrito permanentemente de forma fija al turno de noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones.

b) El trabajador adscrito permanentemente a los tres turnos de forma rotativa regular percibirá el complemento de nocturnidad, expresamente, los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno.

II. En aquellos casos en que no se den alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendido entre las veintiuna horas a las ocho horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Dichas horas se satisfarán incrementadas en los valores que, para cada categoría y grado, se relacionan en el anexo I.A, para 1997.

III. Este complemento se percibirá, asimismo, en los supuestos y en las condiciones siguientes:

En casos de ausencia por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad desde el día de la baja, así como en casos de enfermedad común y accidente no laboral que requiera hospitalización.

En casos de ausencia por enfermedad común y accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

IV. Este complemento se devengará exclusivamente en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

V. Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», ingresado en dicha empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para categoría, grado y trienios perfeccionados figuran en el anexo I.C para 1997. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

VI. Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», ingresado en la misma con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, así como al de nuevo ingreso en CLH Aviación, dicho valor, para todos los grupos profesionales, será de 1.100 pesetas/día para 1997. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

Artículo 84. Complemento por ejecución de trabajos de grupo o categoría superior.

El personal que, por necesidades del servicio, realice funciones de categoría y/o grado superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá la cantidad diferencial que, para 1997, se establece en el anexo I.D, por cada día que desempeñe dichas funciones.

Este complemento comprende e integra las diferencias que, por todos los conceptos, pudieran existir entre las retribuciones correspondientes al grupo profesional y nivel salarial del interesado y las propias de aquellos cuyas funciones transitoriamente desempeñe.

Para las personas procedentes de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresadas en dicha empresa con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, y personal de nuevo ingreso en CLH Aviación, se estará a lo que se regule al respecto por la Comisión mixta prevista en el artículo 15.

Artículo 85. Complemento a monitores.

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 1.730 pesetas diarias durante 1997 o de 2.598 pesetas diarias durante 1997, si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y por participación en beneficios.

SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 86. Horas extraordinarias.

I.a) Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en dicha empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para categoría y grado figuran en el anexo I.A, para 1997.

b) Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en la misma con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, así como al de nuevo ingreso en CLH Aviación, las cantidades a percibir por cada grupo y cada hora extraordinaria realizada serán las siguientes:

Para el año 1997 (pesetas/hora extraordinaria).

Grupos profesionales	Horas extra tipo A		Horas extra tipo B	
	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel entrada	Nivel básico
Técnico superior	2.086	2.267	2.384	2.589
Técnico medio	1.719	2.020	1.965	2.308
Técnico ayudante	1.564	1.683	1.788	1.924
Operarios cualificados y Administrativos	1.280	1.462	1.280	1.462
Operarios	1.280	1.462	1.280	1.462

Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las veintiuna y las siete horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

II. Alternativamente a su abono como horas extraordinarias, éstas podrán compensarse con descansos de idéntica duración y abono de una compensación económica consistente en el 0,428 del valor de la hora extra

tipo A y del 0,500 del valor de la hora extra tipo B [anexo I.A y apartado 1.b), de este artículo, respectivamente], por cada hora trabajada que exceda de la jornada ordinaria de trabajo.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen empresa y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias a compensar.

De no alcanzarse dicho acuerdo, se compensará en la forma prevista en el apartado I de este artículo.

Artículo 87. Complemento por desplazamiento de jornada.

En los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 27 del presente Convenio, el personal afectado tendrá derecho a compensación económica con los siguientes valores:

a) Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en dicha empresa con anterioridad al 12 de septiembre de 1995, le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para categoría, grado y trienios perfeccionados figuran en los anexos I.E y I.F.

b) Para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», ingresado en la misma con posterioridad al 12 de septiembre de 1995, así como al de nuevo ingreso en CLH Aviación con los siguientes valores, para todos los grupos profesionales para 1997:

Horario diurno: 2.242 pesetas/desplazamiento.

Horario nocturno: 3.983 pesetas/desplazamiento.

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las veintiuna y las siete horas. Las restantes se considerarán diurnas.

Esta compensación no se aplicará a las horas extraordinarias que en estos casos, además, pudieran efectuarse, las cuales se cobrarán exclusivamente con los recargos que procedan a tenor de las normas generales del artículo anterior y será incompatible con el percibo del complemento de nocturnidad.

Artículo 88. Complemento por desplazamiento de descanso.

En los casos de desplazamiento de descanso, regulados en el artículo 26, el personal afectado tendrá derecho a una compensación, por día de descanso desplazado, de 8.395 pesetas, durante 1997.

Dicho complemento es incompatible con el percibo del complemento por trabajo en domingo o festivo y con el percibo de horas extras si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria, así como con el desplazamiento de jornada.

Artículo 89. Compensación por trabajo en domingo y festivo.

El personal que, por así establecido los respectivos cuadros-horarios, trabaje en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo, de 8.065 pesetas durante 1997; el citado complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Artículo 90. Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación quedará congelado en los valores vigentes durante 1996 en «CLH, Sociedad Anónima».

Estas compensaciones no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones de julio y Navidad y por participación en beneficios.

Artículo 91. Compensación de tiempo de presencia.

Se establece una compensación de tiempo de presencia, que percibirán los Oficiales abastecedores y operarios cualificados de conformidad con lo regulado en el apartado D del artículo 23.

Su cuantía, por cada hora de presencia que rebasa la jornada ordinaria de trabajo, será de 1.497 pesetas durante 1997.

La citada compensación será de 2.095 pesetas, en 1997, si la hora de presencia se realiza en domingo o día festivo.

La percepción de dicha compensación será incompatible con el devengo del complemento por Desplazamiento de Jornada regulado en el artículo 87 del presente Convenio.

Artículo 92. Plus de relevo.

I. El personal adscrito a un régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, deberá relevarse en el puesto de trabajo y percibirá un complemento por relevo de 11.138 pesetas al mes durante 1997, prorrateable en períodos inferiores. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y por participación beneficios, ni se devengará en vacaciones ni en supuestos de IT. A este respecto y por cada día en que el trabajador se encuentre en las situaciones de IT o vacaciones mencionadas anteriormente se le deducirá la cantidad de 370 pesetas, durante 1997.

El relevo se establece para garantizar la continuidad del proceso productivo, requiriendo la coincidencia de forma efectiva en el puesto de trabajo, entre el personal entrante y saliente, al objeto de que, sin paralización de la actividad, se puedan transmitir las incidencias, observaciones e instrucciones necesarias, percibiéndolo, exclusivamente, el personal saliente.

El tiempo de solape no será superior a quince minutos por cada relevo, considerándose el posible tiempo adicional como prolongación de jornada.

II. Percibirán el complemento de Plus de Relevo, en la cuantía y condiciones previstas en el apartado I de este artículo, los trabajadores de las instalaciones aeroportuarias que operan en régimen de servicio de veinticuatro horas (H-24), bien durante el año completo, bien durante una parte del mismo y que, en dichos períodos H-24, estén adscritos al régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos.

Cuando los turnos no estén enlazados entre sí, los citados trabajadores tendrán, igualmente, derecho al percibo de dicho complemento, siempre y cuando se cumplan las condiciones de trabajo reguladas para la realización del relevo en el número 1 anterior.

Aquellos trabajadores que, sin cumplir los requisitos anteriores, estuvieran percibiendo, al 31 de diciembre de 1996, alguna cantidad en concepto de Plus de Relevo, se les mantendrá dicha cantidad, actualizable en el mismo porcentaje que el Plus de Relevo, a título personal y en las mismas condiciones de contraprestación, en tanto continúen en su actual puesto de trabajo y destino, y con carácter compatible pero no acumulables con el percibo del Plus de Relevo, por lo que cuando se perciba este complemento no procederá el percibo del anterior complemento personal.

SECCIÓN 5.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 93. Gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad).

Todo el personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de julio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias se calcularán sobre los salarios base correspondientes al grupo profesional, con el nivel o grado que ostente el interesado los días 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente, incrementados, en su caso, con el importe del complemento de antigüedad.

Serán exigibles y se harán efectivas: La gratificación extraordinaria de julio, el día 20 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de Navidad, el día 20 del mes de noviembre.

El personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido en el semestre de su devengo. La fracción de mes natural, en los casos de ingreso o cese, se computará como si hubiese trabajado el mes completo.

Artículo 94. Gratificación por participación en beneficios.

El personal percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según el grupo profesional, nivel o grado y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la compañía por la Junta general de accionistas, si bien se hará efectiva antes del día 30 de junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la cuenta de resultados de la compañía.

CAPÍTULO III

Compensaciones y suplidos

Artículo 95. Por comisión de servicio.

De conformidad con lo regulado en el artículo 47, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias. Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

El importe de las dietas será, para todo el personal, de 9.543 pesetas diarias durante 1997.

El importe de las dietas reducidas será, para todo el personal, de 2.616 pesetas durante 1997.

Las dietas diarias que se citan se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, en comisión de servicio.

Se percibirá dieta reducida si el regreso de la comisión de servicio tuviera lugar después de finalizar la jornada habitual, o bien, después de comenzada la segunda parte de la jornada, si la misma es partida.

La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio será del 300 por 100 de la que habría de devengarse en el territorio nacional.

b) Compensación adicional en comisión de servicio. La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 131 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 3.743 pesetas, durante 1997.

c) Gastos de locomoción. Los medios de locomoción que el personal podrá utilizar, opcionalmente, y cuyo importe exacto suplirá la compañía, serán los siguientes:

Ferrocarril 1.ª clase y suplemento de cama.

Avión clase turista.

Transporte público colectivo por carretera.

Vehículo propio (si se autoriza).

En caso de desplazamientos a las Islas Baleares e Islas Canarias, excepcionalmente podrá ser utilizado y suplido el barco.

Para la recepción de los correspondientes suplidos, el trabajador deberá presentar, al liquidar la cuenta de viaje, los billetes de los medios de transporte público utilizado, a fin de acreditar el importe exacto que consta en el billete, dada la opción de utilización de medios de que dispone.

Artículo 96. Por utilización de vehículo propio.

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en 37 pesetas por kilómetro, durante 1997.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

Cuando la comisión de servicio comience y termine en el mismo día.

Cuando la comisión de servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades y centros de trabajo.

Cuando no exista la posibilidad de utilizar servicios públicos y sea de suma urgencia.

Para la utilización de vehículo propio será preceptiva la previa autorización de la Jefatura correspondiente, en cualquier caso.

CAPÍTULO IV

Pago de haberes y redondeo de percepciones

Artículo 97. Pago de haberes.

La compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de banco, caja de ahorros o entidad de crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como anexo 6, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

CAPÍTULO V

Obras sociales

Artículo 98. Ayudas sociales.

El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) Ayuda por estudios. Corresponde a los empleados que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la dirección y consistirá en el abono de las cantidades siguientes:

	Importe anual (1997) - Pesetas
Estudios grado superior	61.217
Estudios grado medio	40.605
Restantes estudios	32.457

b) Ayuda escolar.

1. El personal con más de seis meses de antigüedad en la compañía percibirá en concepto de ayuda escolar, por cada hijo y año, las cantidades siguientes:

	Importe ayuda (1997) - Pesetas
De uno a cinco años (ambos inclusive)	20.501
De seis a diez años (ambos inclusive)	35.876
De once a catorce años (ambos inclusive)	43.567
De quince a diecisiete años (ambos inclusive)	53.178
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive)	69.192

Las edades fijadas en la escala serán las cumplidas el 15 de agosto de cada año. Teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos de escolaridad, el abono se efectuará, en una sola vez, el 20 de septiembre de cada año.

2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los veintidós y veinticuatro años (ambos inclusive) percibirán el importe de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de agosto de cada año.

c) Ayudas por familiares con minusvalías. Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos con minusvalías, percibirán la cantidad alzada, por cada hijo con minusvalías, de 34.625 pesetas mensuales, durante 1997, en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con minusvalías las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

Esta ayuda se hará extensiva a los trabajadores cuyo cónyuge se encuentre en las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, previa acreditación de un grado de incapacidad homologable con lo definido, a este respecto, por las normas de la Seguridad Social, y siempre que dicho cónyuge no sea beneficiario de prestaciones pasivas.

d) 1. La percepción de la ayuda por estudios y la ayuda escolar es incompatible en un mismo beneficiario, prevaleciendo en dicho caso el derecho del trabajador a la ayuda por estudios.

2. Las percepciones por cada beneficiario en las ayudas escolar y por familiares con minusvalías no se duplicarán en el caso de ser ambos cónyuges trabajadores de la compañía.

Artículo 99. Ayuda económica para obras sociales.

Durante el ejercicio de 1997 el fondo de ayuda económica para obras sociales ha quedado integrado y será gestionado conjuntamente con el del personal de «CLH, Sociedad Anónima».

Para ejercicios siguientes, el fondo asignado a estas actividades se calculará proporcionalmente al número de trabajadores fijos de plantilla existentes al día 1 de enero de cada año, comparándolo con el existente el día 1 de enero del año anterior, aplicándose a la cantidad resultante de este cálculo las revisiones anuales conforme se pacte en los Convenios Colectivos correspondientes.

A los efectos anteriores, se considera que el número de trabajadores fijos de plantilla existente en la compañía al día 1 de agosto de 1997 es de 372, la cual será considerada como plantilla de referencia del 1 de enero de 1997 y la cantidad teórica de 9.346.271 pesetas para 1997.

Si como consecuencia del sistema de cálculo anterior el fondo resultante para cada año fuese inferior al del año anterior, la diferencia se integrará en el Fondo de Pensiones, previa su distribución en la cuota ordinaria.

Artículo 100. Avaes para adquisición de vivienda.

La concesión de avales al personal para la adquisición de viviendas, se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

Artículo 101. Anticipos.

Tomando en consideración el actual sistema de pagos establecido en la empresa, con devengos pendientes de liquidar a lo largo de todo el año, el personal con más de seis meses de antigüedad en la compañía tendrá derecho a un anticipo de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

Los anticipos de salarios no devengarán interés alguno y el plazo para la devolución de los mismos será, como máximo, de dieciocho meses.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurridos nueve meses de la cancelación del precedente.

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal, siendo otorgados por orden cronológico de petición.

No obstante lo prevenido en los dos párrafos anteriores, la Comisión de Bienestar Social podrá informar favorablemente la concesión excepcional, por parte de la compañía, de otros anticipos en casos de urgente necesidad.

TÍTULO IV

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 102. Seguridad y salud laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1 De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Evaluación de riesgos.

En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en el Grupo Repsol, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral y hasta que se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles los valores límite umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.3 Planificación de la prevención.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de sus magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

- Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.
- Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
- Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
- Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la Empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Artículo 103. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el

Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre 31 y 49 habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Artículo 104. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La Dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas, así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

1. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación.
- Organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los precedentes de los Servicios de Prevención en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de Prevención.

Artículo 105. Formación en materia de prevención.**1. De los trabajadores.**

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. De los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus Delegados.

Artículo 106. Consulta y participación.

Deberá consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 107. Protección a la maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

Dentro del Departamento con el mismo horario.

Dentro del Departamento con distinto horario.

En otro Departamento y con el mismo horario.

En otro Departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Artículo 108. Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente

en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 109. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Artículo 110. Medio ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de medio ambiente, así como de sus programas generales.

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general.

TÍTULO V**Solución extrajudicial de conflictos laborales****Artículo 111. Solución extrajudicial de conflictos laborales.****1. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de las comisiones paritarias de empresa.

Intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Repsol (en adelante, acuerdo Marco).

Mediación.

Arbitraje.

2. Intervención previa de las comisiones paritarias de empresa.

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria establecida en los artículos 64 y 65 del Convenio Colectivo. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

3. Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos de mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el período fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

4. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Con fecha 29 de marzo de 1996, las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y de los sindicatos mayoritariamente representados en

las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (en adelante, ASEC), estableciendo su eficacia directa en el Grupo Repsol y en todas y cada una de sus empresas.

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en «CLH Aviación, Sociedad Anónima», que responda a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2.

5. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente título, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 anteriores.

6. Procedimientos.

Agotados los trámites previos de resolución fijados en los apartados 1 y 2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación y el arbitraje.

La mediación será obligatoria en los supuestos a que se refiere el apartado 4 y siempre que la demande una de las partes del conflicto. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de común acuerdo, lo soliciten por escrito.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las cuatro instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 152 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Gestión de los procedimientos.

La aplicación de los procedimientos regulados en el número anterior a los conflictos laborales descritos en el número 4 (es decir, no sometibles al ASEC), está encomendada a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje, y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.

8. La mediación.

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el período de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

La legitimación para solicitar la mediación corresponde a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco.

9. Procedimiento de mediación.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 1 y 2, iniciará el procedimiento designando mediador entre los expertos que figuren en las listas que previamente haya aprobado la propia Comisión. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

10. Finalización del procedimiento.

El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la autoridad laboral para su registro.

Desavenencia. El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo, dando por cumplido el trámite.

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

11. El procedimiento de arbitraje.—Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización.

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la autoridad laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia Comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo.

En el cumplimiento de su función, el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos, y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción.

La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.

12. Finalización del procedimiento.—El procedimiento finalizará en uno de los siguientes resultados:

Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 85.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo arbitral tiene los efectos del Convenio Colectivo en el ámbito de representación de las partes, y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el apartado anterior.

13. Normas comunes.—La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco elaborará una lista de mediadores y otra de árbitros, ambas con un número impar de candidatos. Si a la fecha de iniciación del procedimiento las listas no hubieran sido elaboradas, la designación de mediador o árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

Disposición adicional primera. *Comisión de bienestar social.*

Creada con el fin de desarrollar y promocionar actividades sociales, actuará con arreglo a las siguientes normas:

- 1.ª La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.
- 2.ª La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Consideración de los casos de incapacidad transitoria, en que concurren situaciones económicas carenciales.

b) Consideración de los costos de las matrículas oficiales correspondientes a los estudios universitarios, realizados por los trabajadores de la compañía, cuando dichos costes rebasen la cuantía de la ayuda fijada para ayuda por estudios.

c) Actuación sobre las necesidades excepcionales de los trabajadores cuando no concorra lo que para la concesión de anticipos reglamentarios se señala en el Convenio.

d) Promover las actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 98, apartado c) del Convenio.

e) Administración del fondo especial destinado a atender situaciones derivadas de la drogadicción.

f) Adopción de las medidas adecuadas a la ayuda para hijos de trabajadores, que han sido trasladados en condiciones de pactado, forzoso o por expediente laboral.

Se tendrá en cuenta a este respecto, los estudios que realicen los hijos y las condiciones de mantenimiento de los mismos en la nueva localidad.

3.ª La Comisión de Bienestar Social estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por la Dirección de la compañía; uno de estos dos miembros ejercerá las funciones de Presidente de la Comisión.

Los otros dos miembros serán designados por las secciones sindicales, siendo los gastos que originen dichos Delegados a cargo de las respectivas secciones sindicales; uno de ellos actuará como Secretario.

La Comisión de Bienestar Social celebrará reuniones ordinarias con periodicidad bimestral.

4.ª Los acuerdos de la Comisión de Bienestar Social, en relación con los temas anteriormente señalados, tendrán la consideración de ejecutivos, siempre que exista un presupuesto anual aprobado por la Dirección de la compañía.

Disposición adicional segunda. *Vestuario.*

Las prendas de vestuario se entregarán en una sola vez al año y dentro del primer trimestre.

Disposición adicional tercera. *Garantía de empleo en caso de retirada del permiso de conducir o pérdida de la autorización para conducir vehículos con mercancías peligrosas; incapacidad física; incapacidad permanente y prohibición de las autoridades aeroportuarias de acceso al recinto aeroportuario.*

Para el personal fijo con jornada anual completa y procedente de «CLH, Sociedad Anónima», se le reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, la siguiente garantía:

1. La retirada del permiso de conducir, por sanción administrativa o resolución judicial, será objeto del siguiente tratamiento:

1.1 Si es por un año o inferior a un año: El Oficial abastecedor quedará en su mismo centro de trabajo, realizando las funciones que le sean encomendadas por la compañía, cualesquiera que éstas sean, hasta tanto recupere el permiso y pueda reintegrarse a las tareas propias de su categoría, salvo que concurriese alguna o varias de las siguientes circunstancias:

1.1.1 Que la sanción por cuya causa sea objeto de retirada del permiso de conducir sea la segunda o la tercera, dentro del mismo año natural y siempre que la suma de las sanciones anteriores no exceda de seis meses. En este caso será suspendido de empleo y sueldo durante el tiempo que dure la última sanción.

1.1.2 Que la plantilla del centro y las necesidades del servicio no permitan su permanencia en el centro. En este caso, el Oficial abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la compañía en una dependencia ya sea de CLH Aviación o de «CLH, Sociedad Anónima», dentro de la zona de su centro de trabajo, de forma que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que el sancionado pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará a ocupar plaza en alguna de las dependencias de su región en iguales condiciones que las previstas para el paso a una dependencia de la zona.

Esta circunstancia será aplicable independientemente de la duración de la sanción.

1.2 Si es por más de un año: Durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, y si la compañía no le necesitara para otra ocupación, suspensión de empleo y sueldo. Al recuperar el permiso, ocupará plaza de Oficial abastecedor en el centro de trabajo al que estaba adscrito.

1.3 Si es definitiva: El Oficial abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la compañía, en alguna de

las dependencias de CLH Aviación o «CLH, Sociedad Anónima». En todo caso, si la situación va acompañada de privación de libertad, se le suspenderá de empleo y sueldo mientras dure la misma. Esto será aplicable independientemente de la duración de la sanción.

2. Retirada del permiso de conducir por incapacidad física:

2.1 Si la incapacidad física es transitoria y, lógicamente, no fuese acompañada de baja médica, pero sí de prescripción facultativa, se le ocupará en su misma dependencia, en el trabajo y categoría que más se acomode a la situación en que se encuentre durante un período no superior a seis meses, siempre que la plantilla y las necesidades del servicio lo permitan.

Superada la incapacidad física transitoria, y previas las pruebas de aptitud que demuestren su capacidad para realizar las funciones propias de la categoría, se le reintegrará a su puesto de Oficial abastecedor.

Si la plantilla y las necesidades del servicio no permiten la permanencia en el mismo centro, o si la incapacidad física excede de seis meses, el Oficial abastecedor pasará a ocupar plaza en la categoría y profesión que más interese a la compañía en una dependencia de CLH Aviación o «CLH, Sociedad Anónima», dentro de la zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria en cuyo caso se estará a lo dispuesto en 1.1.2.

2.2 Si la incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de vehículos correspondientes a su categoría, se le incorporará en otra actividad y categoría para la que sea más idóneo en función de su edad, conocimientos y estado físico o psíquico, en una dependencia de CLH Aviación o «CLH, Sociedad Anónima», dentro de la zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en 1.1.2 para esta circunstancia.

3. En caso de que existiera disposición de las autoridades aeroportuarias que prohíba el acceso al recinto aeroportuario a un Oficial abastecedor, éste pasará a ocupar plaza de la categoría y profesión que más interese a la compañía en una dependencia de CLH Aviación o de «CLH, Sociedad Anónima», de la zona en que se encuentre su anterior destino que no le obligue necesariamente a su cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará, en iguales condiciones a alguna de las dependencias de la región a la que pertenezca.

4. Si la retirada afecta a la autorización especial para conducir vehículos con mercancías peligrosas, en caso de que se disponga de ella, se tratará de igual forma que la retirada del permiso de conducir, sin otra salvedad que, en los casos que proceda, la reincorporación a la categoría de Oficial Abastecedor exigirá la previa superación de las correspondientes pruebas para la recuperación de la autorización especial.

Disposición adicional cuarta. *Aportaciones al plan de pensiones.*

A) La aportación al promotor del plan de pensiones, para el personal de nuevo ingreso en la compañía, será de un 3,5 por 100 del salario computable, entendiéndose como tal la suma del salario base y complemento de antigüedad.

B) Se reconoce como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores procedentes de «CLH, Sociedad Anónima», las siguientes aportaciones:

I. Aportación ordinaria:

1. Durante 1997, la compañía realizará al fondo de pensiones una aportación periódica mensual de 10.905 pesetas por trabajador fijo de plantilla.

2. Las aportaciones previstas en el número anterior para el año 1997 se revisarán conforme a lo regulado en el párrafo final del artículo 77; para el año 1998 y años sucesivos se actualizarán y revisarán en los mismos porcentajes en que se actualicen y revisen los salarios base.

II. Aportación extraordinaria: La empresa realizará por cada trabajador fijo cuya relación laboral se rija por el presente Convenio Colectivo:

Año 1997: 41.788 pesetas.

En años sucesivos, la citada aportación extraordinaria será equivalente al 4,4 por 100 del saldo existente, el día 1 de enero de cada año, del

fondo interno establecido para cubrir las obligaciones de premio de jubilación a que se refiere el apartado 1.A del anexo 2 del Convenio Colectivo.

A estos efectos, el saldo del fondo interno del día 1 de enero de cada año se determinará, a valores actuales, aplicando una tasa de actualización anual superior en tres puntos a la tasa de actualización de salarios.

Dicha aportación se efectuará el día 30 de junio de cada año y se distribuirá entre los trabajadores fijos cuya relación laboral se rija por Convenio Colectivo.

Durante la vigencia del presente Convenio se realizarán los oportunos estudios financieros y actuariales al objeto de proceder a la externalización del derecho que tiene reconocido este personal en el momento de su jubilación.

Disposición adicional quinta. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones, pactado de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si los organismos competentes dejasen sin efecto parte o alguno de sus artículos, disposiciones o anexos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Disposición adicional sexta. Prevención de riesgos laborales.

Dadas las especiales características del centro de trabajo de Madrid, se acuerda considerar a los edificios más importantes como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del Grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución de los Comités de Seguridad y Salud sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas empresas.

De tal forma y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda constituir un Comité único de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Capitán Haya, 41, con tres Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención serán nombrados entre los representantes de los trabajadores que presten servicio en cada uno de ellos. El procedimiento será similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la elección al Comité de Empresa, por el sistema de listas cerradas.

Disposición adicional séptima. Recolocación de personal.

I. Si se produjeran excedentes en «CLH Aviación, Sociedad Anónima», la recolocación del personal afectado se efectuará de conformidad con los criterios establecidos en el actual Acuerdo Marco del Grupo Repsol o pacto que lo sustituya.

II. De no existir la citada regulación, el personal del CLH ingresado con anterioridad al 1 de agosto de 1997, que pase a la filial de Aviación y que resulte excedente, tendrá derecho a ocupar alguno de los puestos vacantes de «CLH, Sociedad Anónima», de su mismo grupo profesional o equivalente.

Cuando el nuevo puesto de trabajo implique movilidad geográfica (traslado o cambio de destino), se aplicará la normativa y compensaciones establecidas en el Convenio de CLH Aviación.

III. Se reconoce al personal fijo de «CLH, Sociedad Anónima», ingresado con anterioridad al 1 de agosto de 1997, que pase a la filial de Aviación, el derecho a ser recolocado en «CLH, Sociedad Anónima», o en cualquier otra empresa participada mayoritariamente por CLH, si se produce un supuesto de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad autónoma de producción, con cambio de empresario, que afecte al trabajador en cuestión o si «CLH, Sociedad Anónima», dejara de tener participación mayoritaria en la filial de Aviación.

En tales supuestos, el trabajador afectado tendrá derecho a optar por incorporarse a la nueva empresa o ser recolocado en alguna de las indicadas en el párrafo anterior, en puesto de trabajo de su propio grupo profesional o equivalente, que ha de elegir y ocupar entre los que se encontraran vacantes, aunque implique cambio de domicilio. A estos efectos, se considerarán vacantes aquellos puestos de trabajo de CLH Aviación cubiertos durante más de siete meses al año por fijos discontinuos o trabajadores temporales no interinos.

Si como consecuencia de alguna de las anteriores situaciones se produce la desaparición de un centro de trabajo de CLH Aviación, los trabajadores afectados serían integrados en otro centro de trabajo de «CLH Aviación, Sociedad Anónima», «CLH, Sociedad Anónima», o empresa participada mayoritariamente por ésta, a determinar por la Dirección, aunque no existiera vacante.

Cuando el nuevo puesto de trabajo implique movilidad geográfica (traslado o cambio de destino), se aplicarán las compensaciones establecidas en el Convenio de CLH Aviación.

IV. En cualquiera de los anteriores supuestos el trabajador afectado podrá optar por extinguir la relación laboral percibiendo las indemnizaciones establecidas en el sistema de bajas incentivadas vigente en tal momento.

Disposición adicional octava. Creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

De conformidad con lo previsto en el número 3, párrafo segundo del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen, expresamente, a la constitución, antes del 31 de octubre de 1997, de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con las competencias y facultades que se acuerden.

Simultáneamente a la constitución del citado Comité se efectuarán las modificaciones que procedan en el título IV del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional novena. Acuerdo Marco.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, con vigencia para los años 1997 y 1998, expresamente declaran que forma parte integrante del mismo el Acuerdo Marco del Grupo Repsol, firmado, a su vez, el 16 de julio de 1997 entre la Dirección de dicho Grupo y las organizaciones sindicales más representativas en el mismo. Todo ello con la naturaleza, ámbito y vigencia que en el texto del Acuerdo Marco se establecen.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de cuadrantes durante 1997/1998.

1. Durante la vigencia del Convenio y en aquellos centros donde no se apliquen cuadrantes anuales, se fijarán, con carácter experimental, los cuadrantes anuales a que se refiere el artículo 26.3 del Convenio de Tierra de «CLH, Sociedad Anónima», para 1994/1996 («Boletín Oficial del Estado» número 166, de 10 de julio de 1996), que incluirán el horario diario al que estará adscrito cada trabajador, días de descanso y días de vacaciones.

2. Para ello, se elaborará, para los centros y personas que no estén adscritos a regímenes especiales de jornada a que se refiere el artículo 30 del citado Convenio, cuadrantes anuales para 1997 y 1998. No obstante, para los citados centros y personas a que se refiere el artículo 30 del Convenio de Tierra de «CLH, Sociedad Anónima», para 1994/1996, se fijarán cuadrantes, los cuales se ajustarán a lo expresamente previsto en los respectivos anexos al Convenio de Tierra de «CLH, Sociedad Anónima», para 1994-1996.

3. Ambas partes se reunirán, en noviembre de 1998, para analizar los costes derivados de la nueva organización implantada en función de los cuadrantes anuales y en orden a adoptar las decisiones oportunas para su continuidad o para que se vuelva a la situación de 1990 en aquellos centros donde no se aplicaban los cuadrantes anuales.

A tal efecto, se efectuará un seguimiento de los costes que por desplazamientos de jornada y de descansos se produzcan a lo largo de 1998 y caso de ser dichos costes anuales superiores, en términos de homogeneidad, en un 20 por 100 a los de 1990, se volvería a la situación de cuadrantes de 1990.

Disposición transitoria segunda. Economato.

El personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encontrara destinado en las localidades de Barcelona y Bilbao, viniera disfrutando de las condiciones de adhesión a economato laboral peculiares de cada una de las aludidas localidades, a que se hacía referencia en el artículo 119 del Convenio de Campsa de 1984, seguirán manteniendo el mencionado disfrute a título enteramente personal.

Disposición transitoria tercera. Cobertura de vacantes.

En los supuestos que haya personal excedente funcional con categoría superior o equivalente a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en los procesos de selección que se realicen para la cobertura de las mismas, siendo opción del trabajador el mantenimiento de sus con-

diciones económicas y grupo de cotización a la Seguridad Social en el puesto de trabajo anterior o el ajustarlas al nuevo puesto, recibiendo una compensación económica por una sola vez y a tanto alzado.

Disposición transitoria cuarta. *Ascensos entre grados para el personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en la misma con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.*

Se reconoce a dicho personal, como condición más beneficiosa y a título personal, el ascenso entre los grados de entrada y consolidación en los siguientes términos:

El ascenso del grado de entrada al de consolidación se producirá automáticamente cuando el interesado haya cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada.

Respecto de los trabajadores fijos discontinuos contratados en «CLH, Sociedad Anónima», en el período comprendido entre el 14 de abril de 1992 y el 12 de septiembre de 1995, el requisito de cinco años mencionado en el párrafo anterior se entenderá como de cinco años de prestación efectiva de trabajo en la empresa.

Estos ascensos, dada la igualdad de funciones en los distintos grados de cada subgrupo, no implicarán cambio de residencia.

Disposición transitoria quinta. *Complemento de antigüedad para el personal de CLH Aviación, procedente de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresado en la misma con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.*

Se reconoce a este personal, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo del complemento de antigüedad en los siguientes términos:

A) Percibirán el complemento de antigüedad consistente en trienios; el importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes:

a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31 de diciembre de 1987 con los valores unitarios que para cada categoría y grado figura en el anexo I.A, para el año 1997; a tal efecto, se tendrá en cuenta el grupo profesional, grado y nivel que el trabajador ostente en cada momento.

b) Los trienios perfeccionados al 1 de enero de 1988 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes, de 6.439 pesetas durante 1997.

B) Para el cómputo de antigüedad se estará a lo regulado en el artículo 80 del Convenio.

Disposición transitoria sexta. *Complemento personal para los trabajadores procedentes de «CLH, Sociedad Anónima», e ingresados en la misma con anterioridad al 12 de septiembre de 1995.*

Se reconoce a este personal, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo del complemento personal que tenían reconocido en «CLH, Sociedad Anónima», al 31 de julio de 1997.

En el presente Convenio, así como en los años sucesivos, el complemento personal se actualizará con los mismos criterios que el salario base.

Disposición transitoria séptima. *Garantía de empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa se compromete a no ajustar plantillas por ninguna circunstancia ni siquiera en los supuestos contemplados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier tipo de baja será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Para el personal no incluido en la estructura organizativa, la compañía mantendrá el plan de bajas incentivadas con las condiciones y criterios que se vienen aplicando en la actualidad, propiciando la búsqueda de empleos alternativos para el personal sin ocupación.

Disposición transitoria octava. *Aportación al plan de pensiones.*

Antes del 1 de agosto de 1997 «CLH, Sociedad Anónima», adelantará a favor de cada uno de los partícipes del plan de pensiones de «CLH, Sociedad Anónima», que se integren en CLH Aviación, las aportaciones ordinarias de cinco meses (agosto-diciembre de 1997), que faltan para finalizar el ejercicio de 1997.

En contrapartida, CLH Aviación quedará liberada de esta obligación, por lo que su primera aportación al plan de pensiones de esta empresa será la correspondiente al mes de enero de 1998.

ANEXO 1

Tabla de salarios base y complementos de Convenio (Pesetas mensuales en jornada completa)

TABLAS SALARIALES PERSONAL AVIACIÓN 1997

ANEXO I.A

Categorías	Salario base 1997 — Pesetas	Trienio antiguo 1997 — Pesetas	Nocturnas (horas) 1997	Horas extras Tipo A 1997 — Pesetas	Horas extras Tipo B 1997 — Pesetas
Titulado superior	368.451	15.096	304	4.038	4.616
Titulado superior entrada	259.985	10.453	213	2.382	2.724
Técnico superior	368.451	15.096	304	4.200	4.800
Técnico superior entrada	259.985	10.453	213	2.382	2.724
Titulado medio	252.227	9.900	201	2.778	3.175
Titulado medio entrada	239.321	9.201	189	2.309	2.640
Técnico auxiliar	195.862	7.351	146	2.320	2.651
Administrativo	220.255	8.471	172	2.548	2.911
Administrativo entrada	208.277	7.748	160	2.203	2.519
Auxiliar administrativo	186.812	6.923	140	2.021	2.309
Auxiliar administrativo entrada	181.681	6.564	135	1.875	2.142
Oficial Instrumentista	201.460	6.970	151	2.122	2.425
Oficial mantenimiento instalaciones	178.513	6.323	130	1.983	2.266
Jefe de equipo	187.187	6.838	137	2.113	2.414
Oficial abastecedor	178.513	6.323	130	1.916	2.190
Oficial abastecedor entrada	142.811	5.060	105	1.280	1.462
Oficial profesional	172.395	6.200	122	1.912	2.186
Oficial manipulador	172.395	6.200	122	1.912	2.186

Grupos profesionales	Salario base nivel entrada 1997 - Pesetas
	Técnico superior
Técnico medio	177.194
Técnico ayudante	151.458
Operario cualificado y Administrativos	130.083
Operario	123.051
	Salario base nivel básico 1997 - Pesetas
Técnico superior	245.891
Técnico medio	208.274
Técnico ayudante	162.989
Operario cualificado y administrativos	151.458
Operario	130.083

ANEXO I.B

Turnicidad (días) 1997

Trienios

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Titulado superior	1.640	1.721	1.803	1.883	1.964	2.042	2.126	2.206	2.286	2.367	2.446	2.531	2.610	2.690
Titulado superior entrada	1.137	1.192	1.247	1.305	1.358	1.416	1.469	1.526	1.584	1.637	1.695	1.751	1.808	1.863
Técnico superior	1.640	1.721	1.803	1.883	1.964	2.042	2.126	2.206	2.286	2.367	2.446	2.531	2.610	2.690
Técnico superior entrada	1.137	1.192	1.247	1.305	1.358	1.416	1.469	1.526	1.584	1.637	1.695	1.751	1.808	1.863
Titulado medio	1.075	1.128	1.181	1.235	1.286	1.341	1.393	1.446	1.498	1.552	1.604	1.657	1.710	1.766
Titulado medio entrada	1.002	1.055	1.098	1.148	1.197	1.246	1.295	1.345	1.395	1.445	1.492	1.540	1.588	1.639
Técnico auxiliar	798	839	877	916	957	997	1.035	1.072	1.115	1.151	1.193	1.230	1.272	1.311
Administrativo	920	965	1.011	1.059	1.100	1.145	1.193	1.236	1.281	1.328	1.371	1.419	1.464	1.509
Administrativo entrada	843	882	924	965	1.009	1.049	1.091	1.132	1.174	1.213	1.256	1.298	1.340	1.383
Auxiliar administrativo	753	789	825	864	900	937	977	1.014	1.049	1.084	1.123	1.156	1.197	1.236
Auxiliar administrativo entrada	713	747	784	817	852	892	921	959	993	1.030	1.064	1.098	1.135	1.170
Oficial instrumentista	759	795	834	870	905	946	982	1.019	1.058	1.093	1.128	1.169	1.204	1.241
Oficial mantenimiento instalaciones	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Jefe de equipo	743	780	817	853	892	925	962	997	1.037	1.071	1.110	1.145	1.181	1.217
Oficial abastecedor	688	721	756	789	823	853	892	921	957	991	1.027	1.061	1.093	1.124
Oficial abastecedor entrada	549	577	605	630	659	684	712	738	767	793	822	849	874	900
Oficial profesional	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106
Oficial manipulador	675	705	740	772	808	839	871	905	937	974	1.006	1.037	1.071	1.106

ANEXO I.C

Nocturnidad (días) 1997

Trienios

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Titulado superior	3.284	3.446	3.604	3.766	3.926	4.088	4.249	4.412	4.574	4.734	4.893	5.054	5.217	5.378
Titulado superior entrada	2.271	2.385	2.496	2.611	2.720	2.832	2.943	3.053	3.164	3.276	3.389	3.499	3.612	3.724
Técnico superior	3.284	3.446	3.604	3.766	3.926	4.088	4.249	4.412	4.574	4.734	4.893	5.054	5.217	5.378
Técnico superior entrada	2.271	2.385	2.496	2.611	2.720	2.832	2.943	3.053	3.164	3.276	3.389	3.499	3.612	3.724
Titulado medio	2.153	2.259	2.365	2.471	2.576	2.679	2.785	2.894	2.998	3.103	3.209	3.317	3.420	3.522
Titulado medio entrada	1.998	2.100	2.199	2.296	2.394	2.491	2.591	2.691	2.785	2.885	2.985	3.082	3.179	3.278
Técnico auxiliar	1.599	1.679	1.754	1.832	1.913	1.991	2.069	2.148	2.227	2.307	2.384	2.462	2.541	2.618
Administrativo	1.845	1.931	2.022	2.112	2.205	2.295	2.384	2.476	2.564	2.655	2.749	2.835	2.929	3.019
Administrativo entrada	1.685	1.769	1.852	1.934	2.016	2.100	2.183	2.265	2.347	2.429	2.510	2.593	2.676	2.757
Auxiliar administrativo	1.505	1.579	1.653	1.729	1.803	1.875	1.948	2.022	2.098	2.173	2.245	2.318	2.392	2.467
Auxiliar administrativo entrada	1.426	1.497	1.567	1.636	1.707	1.775	1.849	1.917	1.989	2.058	2.131	2.200	2.268	2.338
Oficial instrumentista	1.518	1.588	1.663	1.740	1.813	1.887	1.964	2.037	2.112	2.186	2.260	2.335	2.407	2.483
Oficial mantenimiento instalaciones	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Jefe de equipo	1.487	1.560	1.630	1.705	1.779	1.852	1.925	1.997	2.069	2.145	2.217	2.290	2.362	2.434

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Oficial abastecedor	1.374	1.443	1.509	1.577	1.643	1.711	1.779	1.849	1.914	1.983	2.049	2.119	2.184	2.252
Oficial abastecedor entrada	1.100	1.154	1.206	1.263	1.315	1.369	1.423	1.479	1.531	1.587	1.640	1.695	1.747	1.803
Oficial profesional	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209
Oficial manipulador	1.348	1.415	1.479	1.548	1.612	1.681	1.745	1.810	1.879	1.942	2.010	2.075	2.144	2.209

ANEXO I.D

Categoría procedencia	Categorías destino													
	Tít. Sup. Ent.	Téc. Sup. Ent.	Tít. Med. Ent.	Téc. Aux.	Adm. Mvo. Ent.	Aux. Adm. Ent.	Of. Instr.	Of. Man. Ins.	Of. Abas.	Of. Prof.	Of. Manip.			
Titulado superior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titulado superior entrada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico superior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico superior entrada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titulado medio	524	524	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titulado medio entrada	1.107	1.107	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico auxiliar	3.908	3.908	2.618	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrativo	2.383	2.383	1.094	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrativo entrada	2.983	2.983	1.720	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar administrativo	4.221	4.221	3.000	531	1.201	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar administrativo entrada	4.479	4.479	3.131	802	1.441	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial instrumentista	3.442	3.442	2.212	-	506	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial mantenimiento instalaciones	4.905	4.905	3.592	1.101	1.774	230	1.209	-	-	-	-	-	-	-
Oficial abastecedor	4.796	4.796	3.538	1.080	1.747	225	1.196	-	-	-	-	-	-	-
Oficial abastecedor entrada	5.630	5.630	4.587	2.517	3.100	1.829	2.710	1.652	-	-	-	-	-	-
Oficial profesional	5.209	5.209	4.005	1.435	2.126	533	1.528	293	293	-	-	-	-	-
Oficial manipulador	5.231	5.231	3.941	1.411	2.093	526	1.512	299	289	-	-	-	-	-

ANEXO I.E

Desplazamiento de jornada a turno diurno 1997

Trienios

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Titulado superior	5.154	5.412	5.671	5.929	6.188	6.447	6.705	6.964	7.223	7.481	7.740	7.997	8.258	8.515
Titulado superior entrada	3.603	3.784	3.962	4.141	4.320	4.500	4.679	4.859	5.037	5.215	5.395	5.573	5.753	5.931
Técnico superior	5.154	5.412	5.671	5.929	6.188	6.447	6.705	6.964	7.223	7.481	7.740	7.997	8.258	8.515
Técnico superior entrada	3.603	3.784	3.962	4.141	4.320	4.500	4.679	4.859	5.037	5.215	5.395	5.573	5.753	5.931
Titulado medio	3.419	3.589	3.759	3.930	4.099	4.268	4.438	4.608	4.776	4.946	5.116	5.284	5.454	5.626
Titulado medio entrada	3.218	3.375	3.533	3.691	3.846	4.006	4.162	4.321	4.477	4.636	4.793	4.951	5.108	5.266
Técnico auxiliar	3.232	3.379	3.527	3.673	3.821	3.967	4.116	4.265	4.410	4.558	4.706	4.853	5.000	5.147
Administrativo	3.164	3.309	3.454	3.599	3.744	3.891	4.035	4.179	4.324	4.470	4.616	4.760	4.905	5.050
Administrativo entrada	2.957	3.091	3.223	3.357	3.490	3.622	3.755	3.887	4.022	4.153	4.286	4.419	4.552	4.682
Auxiliar administrativo	2.610	2.728	2.845	2.965	3.084	3.200	3.321	3.438	3.557	3.676	3.795	3.913	4.031	4.151
Auxiliar administrativo entrada	2.520	2.631	2.745	2.858	2.970	3.082	3.194	3.306	3.418	3.533	3.644	3.758	3.869	3.981
Oficial instrumentista	3.194	3.334	3.474	3.615	3.754	3.893	4.033	4.173	4.312	4.451	4.591	4.730	4.871	5.008
Oficial mantenimiento instalaciones	2.800	2.925	3.053	3.180	3.308	3.435	3.561	3.689	3.815	3.941	4.068	4.194	4.321	4.447
Jefe de equipo	3.016	3.153	3.291	3.426	3.563	3.701	3.839	3.976	4.114	4.248	4.386	4.523	4.660	4.798
Oficial abastecedor	2.800	2.925	3.053	3.180	3.308	3.435	3.561	3.689	3.815	3.941	4.068	4.194	4.321	4.447
Oficial abastecedor entrada	2.241	2.340	2.443	2.544	2.647	2.746	2.849	2.950	3.051	3.152	3.255	3.355	3.456	3.557
Oficial profesional	2.753	2.876	3.001	3.125	3.249	3.374	3.498	3.622	3.746	3.869	3.993	4.119	4.243	4.367
Oficial manipulador	2.753	2.876	3.001	3.125	3.249	3.374	3.498	3.622	3.746	3.869	3.993	4.119	4.243	4.367

ANEXO I.F

Desplazamiento de jornada a turno nocturno 1997

Trienios

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Titulado superior	10.307	10.824	11.341	11.857	12.376	12.892	13.410	13.928	14.444	14.962	15.478	15.996	16.513	17.031
Titulado superior entrada	7.210	7.567	7.925	8.283	8.642	9.000	9.358	9.716	10.074	10.431	10.789	11.147	11.505	11.862
Técnico superior	10.307	10.824	11.341	11.857	12.376	12.892	13.410	13.928	14.444	14.962	15.478	15.996	16.513	17.031

Categorías	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Técnico superior entrada	7.210	7.567	7.925	8.283	8.642	9.000	9.358	9.716	10.074	10.431	10.789	11.148	11.506	11.862
Titulado medio	6.840	7.178	7.519	7.856	8.197	8.536	8.873	9.216	9.552	9.891	10.231	10.570	10.909	11.249
Titulado medio entrada	6.434	6.750	7.064	7.381	7.695	8.011	8.327	8.641	8.956	9.271	9.586	9.903	10.219	10.533
Técnico auxiliar	5.745	6.006	6.270	6.531	6.792	7.054	7.317	7.579	7.839	8.101	8.365	8.626	8.889	9.149
Administrativo	6.328	6.617	6.909	7.201	7.489	7.779	8.070	8.359	8.650	8.941	9.229	9.520	9.809	10.101
Administrativo entrada	5.917	6.183	6.449	6.714	6.979	7.245	7.509	7.776	8.041	8.306	8.572	8.836	9.102	9.367
Auxiliar administrativo	5.215	5.454	5.692	5.928	6.167	6.402	6.640	6.879	7.115	7.351	7.589	7.826	8.063	8.301
Auxiliar administrativo entrada	5.040	5.265	5.489	5.714	5.937	6.166	6.391	6.614	6.838	7.063	7.288	7.513	7.738	7.963
Oficial instrumentista	5.679	5.927	6.176	6.425	6.673	6.922	7.170	7.418	7.665	7.913	8.164	8.411	8.660	8.906
Oficial mantenimiento instalaciones	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.684	7.909
Jefe de equipo	5.362	5.605	5.851	6.094	6.337	6.578	6.822	7.065	7.311	7.554	7.798	8.042	8.284	8.529
Oficial abastecedor	4.979	5.204	5.429	5.654	5.880	6.106	6.330	6.556	6.780	7.005	7.230	7.457	7.683	7.907
Oficial abastecedor entrada	3.983	4.163	4.343	4.523	4.704	4.884	5.066	5.244	5.425	5.604	5.784	5.965	6.146	6.326
Oficial profesional	4.892	5.114	5.335	5.557	5.776	5.997	6.216	6.438	6.659	6.881	7.100	7.321	7.542	7.763
Oficial manipulador	4.892	5.114	5.335	5.557	5.776	5.997	6.216	6.438	6.659	6.881	7.100	7.321	7.542	7.763

ANEXO 2

Previsión social e indemnizaciones por cese de la relación laboral

1. Al personal procedente de «CLH, Sociedad Anónima» y con menos de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986 se le reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal:

A) En el momento de su jubilación, la cantidad que resulte, en cada caso, de multiplicar el número de años de servicio a la empresa «CLH, Sociedad Anónima» al 31 de diciembre de 1991, por el módulo de 75.278 pesetas en 1997.

A la cantidad mencionada se aplicará, en su caso, la revisión salarial regulada en el artículo 77 del presente Convenio Colectivo.

B) CLH Aviación establecerá, para este mismo personal, por sí misma, o contratándolo con un tercero, un seguro de vida e invalidez —siempre que ésta origine la baja definitiva en la compañía— que cubra los correlativos eventos si se producen antes de la extinción, por cualquier causa, de su relación laboral. La indemnización a percibir se fija en 5.288.560 pesetas durante 1997, para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 7.995.806 pesetas durante 1997 en los casos de incapacidad permanente total.

2. Para el personal de nuevo ingreso en CLH Aviación, la cobertura de riesgos se efectuará conforme a los acuerdos que, sobre esta materia, se alcancen en la Comisión Mixta del Acuerdo Marco para las empresas del Grupo Repsol.

Provisionalmente, hasta tanto se alcancen dichos acuerdos o, en todo caso, hasta la fecha límite del 31 de diciembre de 1998 se aplicarán las coberturas de riesgo indicadas en el apartado B del número anterior.

ANEXO 3

Ordenación funcional y personal puestos de mando y especial responsabilidad

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la definición de los puestos de mando y especial responsabilidad será como sigue:

Superintendente de Aeropuertos (niveles III a V): Son los puestos que, dentro de la estructura organizativa de las distintas instalaciones aeroportuarias, asumen las funciones de planificación y coordinación de la actividad de los Supervisores, desarrollando además las funciones de:

Realización de todo tipo de trabajos en pista derivados del repostamiento de aeronaves, manteniendo relación con los representantes de los clientes.

Realización de operaciones de control de calidad del producto desde su recepción hasta su puesta a bordo.

Realización de operaciones relacionadas con el movimiento de productos en instalaciones fijas.

Realización de operaciones de mantenimiento predictivo o correctivo de todo tipo de instalaciones fijas o móviles.

Manejo y/o supervisión del tratamiento de la información procesada por ordenadores y equipos de procesos de datos relacionados con su actividad.

En aeropuertos, cuyo nivel de actividad así lo requiera, podrán asumir la máxima responsabilidad de los mismos.

Supervisor de Aeropuerto (niveles VI a VII): Son los puestos que, dentro de la estructura organizativa de las distintas instalaciones aeroportuarias asumen las funciones de organización, coordinación y realización de:

Todo tipo de trabajos en pista, derivados del repostamiento de aeronaves, manteniendo relación con los representantes de los clientes.

Operaciones de control de calidad del producto desde su recepción hasta su puesta a bordo.

Operaciones relacionadas con el movimiento de productos en instalaciones fijas y operaciones de mantenimiento predictivo o correctivo de todo tipo de instalaciones fijas o móviles.

Manejo y/o supervisión del tratamiento de la información procesada por ordenadores y equipos de proceso de datos relacionados con su actividad.

En aeropuertos, cuyo nivel de actividad así lo requiera, podrán asumir la máxima responsabilidad de los mismos.

ANEXO 4

Ordenación funcional y personal

Definición de categorías profesionales

Hasta tanto se desarrolle el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la definición de las categorías profesionales será la recogida en el anexo 4 del Convenio Colectivo de «CLH, Sociedad Anónima» de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 246, de 14 de octubre).

Adicionalmente a lo recogido en dicho Convenio, los Oficiales abastecedores de aeronaves y operarios cualificados deberán realizar las operaciones relacionadas con el «trip-check» (manipulación de los sistemas de control de carga de los tanques de las aeronaves al objeto de distribuir el suministro de los diferentes depósitos), así como el abastecimiento del propio aeropuerto.

Las operaciones «trip-check» relacionadas con el párrafo anterior se realizarán cuando las mismas sean expresamente solicitadas por la compañía aérea correspondiente, presentando por escrito el plan de cargas a realizar y sin que se deriven, para el personal que las realice, responsabilidades adicionales a las que son propias a la categoría profesional en los términos establecidos en la legislación vigente.

Excepcionalmente, dicho personal podrá realizar, en régimen de comisión de servicio, operaciones de suministro en otros aeropuertos, transportando el producto desde el origen de la carga.

ANEXO 5

Procedimiento para la cobertura de plazas por promoción

I. Personal referido al número 1 del artículo 15.—Cuando la compañía considere necesario cubrir plazas correspondientes a determinado puesto

de trabajo, bien sea por haberse producido vacante en los ya existentes, bien obedezca a una necesidad de nueva creación, y no sea posible efectuarlo mediante las previsiones establecidas en el artículo 50 del presente Convenio, se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

1. Determinación del puesto de trabajo:

1.1 La Dirección fijará las características del puesto de trabajo que precise ser dotado, definiendo su perfil y los requisitos personales de carácter funcional acordes con dicho puesto, así como, en su caso, el número de plazas a cubrir.

1.2 Una vez comprobado que no existe posibilidad de satisfacer las necesidades del puesto de trabajo en cuestión a través de las normas estipuladas en el artículo 46, número 1, epígrafe A, o epígrafe B, apartados a) y b), y número IV, la Dirección, fundada en razones objetivas, decidirá si la plaza o plazas del puesto en cuestión ha de ser cubierta mediante selección entre quienes ya ostentan categoría con cualificación suficiente para su desempeño, promoción de personal encuadrado en inferior categoría o admisión de nuevo personal.

2. Tribunal calificador.

2.1 Tan pronto como la Dirección haya tomado la decisión pertinente, se designará y constituirá un tribunal que tendrá la misión de presidir la realización de ejercicios, efectuar su calificación y proponer a la Dirección el candidato o candidatos más idóneos.

2.2 La Dirección designará el Presidente y el 50 por 100 de los vocales, así como un Secretario que podrá actuar con voz pero sin voto.

2.3 Corresponderá a la representación de los trabajadores la designación del 50 por 100 restante de los vocales del tribunal.

2.4 Asimismo, se podrán incorporar al tribunal, teniendo voz y no voto, expertos en las materias objeto de las pruebas no pertenecientes a la compañía, siempre que no existan en la misma.

3. Bases de la convocatoria.

3.1 Constituido el tribunal con la composición descrita, la Dirección le comunicará las características de que trata el punto 1.1.

3.2 El tribunal procederá a continuación a elaborar las bases de la correspondiente convocatoria, con riguroso respeto de las características establecidas por la Dirección.

3.3 El tribunal dará traslado de las bases que haya elaborado a la Dirección de Personal, a los fines de revisión, aprobación, en su caso, y publicación.

3.4 Las bases de cada convocatoria expresarán su objeto, características del puesto de trabajo, número y ubicación de las plazas a cubrir, condiciones, títulos, diplomas, méritos u otros requisitos que, en cada caso, sean precisos para acreditar la capacidad profesional de los aspirantes, y sistema selectivo que en los casos de selección o promoción estará siempre vinculado a la formación regulada en el capítulo quinto, mediante cursillos o ejercicios de preparación y sin perjuicio de la posible exigencia de una prueba selectiva, así como de presentación de solicitudes y fecha previsible de realización de pruebas.

3.5 El tribunal establecerá el contenido de las pruebas o ejercicios que, en cada caso, hayan de realizar los aspirantes, temario que, a tal efecto, será exigido y baremos de calificación, dándolos a conocer en las bases de la convocatoria.

3.6 Tras la celebración y calificación de las pruebas o ejercicios, el tribunal propondrá a la Dirección de Recursos Humanos el candidato o candidatos que estime idóneos, a fin de que esta pueda adoptar las pertinentes decisiones.

II. Respecto del personal referido en el número II del artículo 15, los procedimientos de promoción estarán en función de las carreras profesionales que se establezcan.

ANEXO 6



Capitán Haya, 41
28020 Madrid

Zona de cobro					Apellidos y nombre				
C. coste		N.º inscripción S. Social			D.N.I			N.º afiliación S.S.	
Período liquidación					Categoría			Fecha antig.	Tarifa
1	2	3	Fecha	Clave	Conceptos	Unidades	Devengos	Descuentos	
1. Sujeto a I.R.P.F.					Base S. Social	Total pagos			
2. Sujeto a accidentes					Base accidentes	Total retenciones			
3. Sujeto a S. Sociales					Base I.R.P.F.	%	Líquido a ingresar		

Domiciliación del cobro	Código Banco	Código cuenta
-------------------------	--------------	---------------

Observaciones

Recibi
