

Séptima. *Comisión de Seguimiento*.—Se crea una Comisión de Seguimiento del Convenio integrada por representantes de la Comunidad Autónoma de La Rioja, del IMSERSO y de las organizaciones más representativas de personas sordas existentes en la propia Comunidad.

Corresponderá a esta Comisión, entre otras, las siguientes funciones:

Aprobar el plan de instalación de teléfonos de texto/fax en centros públicos.

Conocer la convocatoria de ayudas y la resolución de la misma, para la compra de equipos por parte de usuarios particulares.

Octava. *Vigencia*.—El presente Convenio tendrá vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 1998.

Novena. *Jurisdicción competente*.—La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, las partes intervinientes firman el presente Convenio, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Por el IMSERSO.—Por la Consejería de Salud, Consumo y Bienestar Social.

28926 *RESOLUCIÓN de 16 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Aviación y comercio, Sociedad Anónima», y su personal de tierra (código de Convenio número 9000510), que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 1998, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 resuelve:

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, 16 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIACIÓN Y COMERCIO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL DE TIERRA

PARTE I

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*.

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y, en él, todos los centros de trabajo que la compañía tenga establecidos o establezca en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito personal*.

El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra que preste sus servicios en «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo AVIACO), estructurándose el mismo en cuatro partes, que regularán, respectivamente, las condiciones de los trabajadores fijos de actividad continuada, la primera parte; fijos de actividad continuada a tiempo parcial, la segunda parte; la de los fijos discontinuos, la tercera parte; y la de los trabajadores con contrato temporal, la cuarta parte.

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

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

Artículo 3.

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1998 y hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo para aquellas materias en las que, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, se prevea una fecha de vigencia distinta.

Este Convenio será prorrogable por la tácita, por períodos de doce meses, si, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

Artículo 4.

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

Esta percepción se conservará «ad personam» en tanto no considere la dirección necesaria la utilización de uniforme, que sería costado por la empresa.

Artículo 5.

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

Artículo 6.

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

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

CAPÍTULO II

Organización y participación

Artículo 7.

La organización práctica y técnica del trabajo en AVIACO, es facultad de la dirección de la empresa.

Artículo 8.

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

Artículo 9. *Comisión Interna*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Representación del personal.*

En materia de representación del personal y derecho de reunión de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes adiciones:

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

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

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

El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a población distinta.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- f) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Secciones Sindicales.*

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

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

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

Los derechos y garantías mencionados serán:

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo facilitará a la Sección hasta un máximo de 250 folios fotocopios mensuales gratuitos.

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

Artículo 12.

Al 31 de diciembre de 1998 la empresa publicará un organigrama funcional por direcciones, divisiones y departamentos, expresando las dotaciones actuales de personal y funciones atribuidas a dichas Unidades, dando traslado del mismo a la Comisión Interna, la que elevará los reparos o propuestas que juzgue oportunas, a las que la Dirección dará la respuesta pertinente.

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

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

Artículo 13.

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 14.

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

Artículo 15.

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

Si hubiese necesidad de asignar a un trabajador a trabajos de superior categoría, lo será sin exceder seis meses en un período de un año u ocho meses en dos años, continuados o interrumpidos.

Transcurridos cinco o siete meses, respectivamente, y persistiendo la misma situación, se convocará la vacante, que deberá cubrirse el día inmediatamente posterior al de finalización del período máximo respectivo.

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

La orden de realización de dichos trabajos será comunicada verbalmente, señalando día y hora del comienzo y finalización de los mismos, siendo confirmada por escrito, siempre que lo solicite un representante de los trabajadores.

Artículo 16.

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

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

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

Artículo 17.

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

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de nacimiento.

4. Destino.
5. Fecha de ingreso en la compañía.
6. Fecha de efectividad en la categoría.

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

Artículo 18.

El personal de tierra de AVIACO se integrará en algunos de los siguientes grupos laborales:

- Ordenanzas.
- Limpiadoras.
- Mozos.
- Profesionales de Oficio (Auxiliares de Mantenimiento, Conductores, Cabinistas y Almaceneros).
- Administrativos.
- Especialistas Aeronáuticos Verificación.
- Personal del Área de Proceso de Datos.
- Técnicos Mantenimiento Aeronaves.
- Técnicos Auxiliares A.
- Técnicos Auxiliares B.
- Técnicos de Grado Medio.
- Técnicos de Grado Superior.

Las definiciones de estos grupos laborales se incluirán como anexo al presente Convenio, una vez aprobadas por la Comisión Interna. En tanto no exista el nuevo texto, seguirán vigentes las definiciones contenidas en los artículos 20 y 21 del VII Convenio Colectivo, las actas de fecha 1 de febrero de 1988, sobre clasificación personal área proceso datos, la de 3 de agosto de 1988, sobre clasificación personal mantenimiento, y la de 27 de agosto de 1994, de profesionales de oficio, en sus estrictos términos y, asimismo, la Ordenanza Laboral de las Compañías de Vuelo Charter de 26 de noviembre de 1974, para los no definidos en los textos anteriores.

Artículo 19.

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

- OPC.
- OPS.
- Comerciales (conforme acta de 9 de febrero de 1995).

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

- Tráfico.
- Contables.
- Tarifas y Valoración.
- Delineantes.

En el grupo de Proceso de Datos se incluyen los subgrupos de:

- Grabador-Verificador.
- Analista-Programador, Auxiliares de Sistemas, Responsable de Turno de Explotación y Monitor de Grabación.
- Analista y Especialista de Sistemas.

Artículo 20.

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

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

Artículo 21.

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

Artículo 22.

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

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 23.

Los ingresos en la compañía se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

Quedan exceptuados de lo indicado en el párrafo anterior los Técnicos de Grado Superior y los Técnicos de Grado Medio, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

Artículo 24.

La selección previa de nuevos trabajadores se hará a través del INEM o acudiendo a empresas especializadas, si no fuese posible realizarla a través de dicho organismo.

Se confeccionarán tantas relaciones de este personal como sean necesarias por áreas de trabajo específicas, y el orden de las mismas vendrá dado, en cada momento, por el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 25.

Habiendo transcurrido el tiempo necesario en el que se ha demostrado, a través de la organización del trabajo, la estabilidad de determinados puestos cubiertos durante este tiempo con las modalidades de contratación temporal que la legislación vigente permite, la compañía procederá, durante la vigencia de este Convenio y de forma gradual, a la transformación de contratos de fijos-discontinuos y de eventuales en fijos de actividad continuada o fijos de actividad continuada a tiempo parcial, en aquellas áreas donde la compañía estime que no es previsible una disminución de actividad.

Artículo 26.

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

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

Artículo 27.

Las condiciones que han de exigirse para el ingreso en plantilla en la compañía, así como para la cobertura de plazas serán establecidas por la dirección, con la intervención de la Comisión Interna.

Cuando se constituya el Tribunal que juzgue las pruebas para el ingreso en la compañía o cobertura de plaza, formará parte del mismo un representante del Comité Intercentros, quien intervendrá en la preparación y calificación de las pruebas.

Artículo 28.

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

Artículo 29.

Cuando se produzca una vacante, la empresa lo comunicará a la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias, especificando las condiciones y requisitos que deben cumplirse para ocupar el puesto de trabajo. No obstante lo anterior, se estará a lo regulado en la disposición transitoria sexta. La Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias procederá a aplicar las preferencias siguientes:

1. Personal fijo de actividad continuada a tiempo completo que hubiese solicitado traslado: Se recurrirá para su cobertura a la lista de peticiones de traslado del personal fijo de actividad continuada que pertenezcan al

mismo grupo laboral, que cumpliendo los requisitos exigidos, hubieran solicitado traslado al lugar donde se produce la vacante. En el supuesto de que hubiese más de una solicitud de traslado, la preferencia vendrá dada por la fecha de solicitud más antigua, teniendo en cuenta que los Técnicos Auxiliares A o B y los Administrativos pertenecen al mismo grupo laboral a los efectos de aplicación de este artículo. En caso de igualdad en la fecha de solicitud, la preferencia la tendrá el trabajador más antiguo en la compañía.

Las solicitudes de traslado voluntario tendrán una vigencia de un año, prorrogándose automáticamente su vigencia por iguales períodos de tiempo, salvo comunicación en contra por parte del interesado. En las peticiones de traslado no podrán figurar más de dos lugares.

En caso de ser concedido el traslado en virtud de la vacante ofertada, si el peticionario no la aceptara, además de lo regulado en el artículo 105.2, deberá hacer una nueva petición.

2. Resto de personal fijo de actividad continuada, fijo de actividad discontinua y personal con contrato eventual o interino: En el caso de no haberse resuelto la vacante por aplicación del punto anterior se procederá a convocar la plaza para todo el personal de plantilla.

La plaza se adjudicará siguiendo el siguiente orden de preferencia:

a) Personal fijo de actividad continuada a tiempo completo del mismo grupo laboral que el exigido en la convocatoria y que reúna los requisitos de la misma.

b) Personal fijo de actividad continuada a tiempo completo de otro grupo laboral distinto al de la convocatoria que, reuniendo los requisitos exigidos en la misma, apruebe el examen correspondiente.

c) Personal fijo de actividad continuada a tiempo parcial del mismo grupo laboral que el exigido en la convocatoria y que reúna los requisitos de la misma.

d) Personal fijo de actividad continuada a tiempo parcial de otro grupo laboral distinto al de la convocatoria que, reuniendo los requisitos exigidos en la misma, apruebe el examen correspondiente.

e) Personal fijo de actividad discontinua del mismo grupo laboral que el exigido en la convocatoria y que reúna los requisitos de la misma.

f) Personal fijo de actividad discontinua de otro grupo laboral distinto al de la convocatoria que, reuniendo los requisitos exigidos en la misma, apruebe el examen correspondiente.

g) Eventuales, siempre y cuando tengan contrato en vigor en el momento de la emisión de la convocatoria, sean del grupo laboral que se pide en la convocatoria y reúnan los requisitos de la misma.

h) Eventuales de otro grupo laboral al de la convocatoria, siempre y cuando tengan contrato en vigor en el momento de la emisión de la misma, que, reuniendo los requisitos exigidos, aprueben el examen correspondiente.

En cada uno de los apartados anteriores si concurriera más de una persona, las adjudicaciones se realizarán dando prioridad en el caso de pertenecer al mismo grupo laboral al más antiguo en la compañía y en el caso de distinto grupo laboral al orden de puntuación del examen y caso de igualdad al más antiguo en la compañía. Asimismo, para el personal afectado por el punto g) se tendrá en cuenta lo establecido en el acta de Comisión Interna de 17 de diciembre de 1991, que dice: «Ambas partes acuerdan que cuando en una convocatoria de plazas se produzca el hecho de adjudicar la misma a personal con contrato de temporada eventual o interino, esta adjudicación se realizará teniendo en cuenta que en las escalas donde existan listas de personal de temporada, este personal tendrá prioridad a la hora de adjudicación, independientemente del tiempo de contrato que lleve y siempre y cuando esté trabajando en la compañía en el momento de publicación de la convocatoria».

3. Personal de nuevo ingreso: Una vez agotadas las posibilidades previstas en los párrafos anteriores, la empresa podrá contratar personal de nuevo ingreso, que se registrará, en su caso, por lo dispuesto en el artículo 23 de este XI Convenio Colectivo, teniendo preferencia, si es declarado apto en las correspondientes pruebas de aptitud, el personal que hubiese formalizado contrato de trabajo con la compañía y no lo tuviese en vigor.

Artículo 30.

En lo referido a reingresos después de excedencia voluntaria se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.

En todos los casos en que se produzca una cobertura de plaza por personal de plantilla, el trabajador afectado seguirá ostentando el mismo nivel que tenía antes de producirse el cambio, salvo que la nueva plaza

hubiera sido convocada por nivel superior, en cuyo caso se asignaría este nuevo nivel, o salvo que no existiera el nivel que se ostenta en el grupo laboral en el que se integra, en cuyo caso se le asignará el inmediato inferior que exista en este grupo laboral. En lo que respecta a la antigüedad en el nivel, se respetará la que se ostente salvo que se modifique el nivel, en cuyo caso será la de la adjudicación efectiva de la plaza, o salvo que aunque no se modifique el nivel se estuviera en el nivel inmediatamente anterior al de la barrera y en el nuevo grupo laboral en el que se integra se tuviera potencialmente mayores progresiones, en cuyo caso será la de la adjudicación efectiva de la plaza.

En la publicación del escalafón de la empresa figurarán las siguientes fechas:

a) Fecha de antigüedad en la compañía, para el supuesto caso de regulación de empleo.

b) Fecha de antigüedad en el nivel que se ostenta, a los efectos de antigüedad en el mismo y retributivos, como ya se explica en el primer párrafo de este artículo.

c) Fecha de ingreso en el nuevo destino, para regular los casos de traslado forzoso o voluntario, bien sea temporal o definitivo, especificando que si a pesar de la condición de traslado forzoso o voluntario hubiese dos o más personas afectadas en el mismo, correspondería elegir al que ostentase mayor antigüedad de la mencionada en este apartado.

Artículo 32.

Todas las plazas que se produzcan por un nivel distinto al de entrada del correspondiente grupo laboral se cubrirán por concurso-oposición, accediendo a las mismas la persona que obtenga la mayor puntuación.

En el supuesto de igualdad de puntuación, la plaza se concederá atendiendo a las siguientes prioridades:

Personal fijo de actividad continuada a tiempo completo.

Personal fijo de actividad continuada a tiempo parcial.

Personal fijo de actividad discontinua.

En caso de que exista igualdad de puntuación, ocupará la plaza el solicitante más antiguo.

Artículo 33.

Además de lo dispuesto en el artículo 23, los ingresos del personal Técnico de Mantenimiento de Aeronaves se ajustarán a las pruebas que se determinen por la dirección, de conformidad con lo regulado por la Autoridad Aeronáutica.

Los traslados y cobertura de puestos de este grupo laboral se efectuarán con arreglo a los siguientes criterios:

1. Las vacantes que se produzcan en centros de trabajo ya existentes se cubrirán por la categoría correspondiente a la vacante.

La adjudicación se efectuará, entre aquellos TMA que hayan solicitado el traslado a la petición más antigua siempre y cuando se cumplan los requisitos en el momento de la adjudicación.

2. Si la plaza es de nueva creación, será notificada a la Comisión de Ingresos con la categoría que se establezca y se adjudicará al TMA cuya petición de traslado sea más antigua, siempre que reúna los requisitos de la convocatoria.

3. En ambos casos, si no hubiera solicitantes, se convocará la plaza por el nivel mínimo de la categoría, adjudicándose para TMA de grado al que tenga la autorización MGA (o de tipo B) más antigua y para el TMA de entrada B al que tenga la autorización SBA (o de tipo A) más antigua.

Artículo 34.

1. Apertura de nuevos centros de trabajo: En los supuestos de apertura de nuevos centros de trabajo se convocaran, públicamente, todas las plazas que sea necesario cubrir en los mismos, adjudicándose las plazas al más antiguo de los solicitantes en cada categoría y del grupo laboral respectivo.

2. Cese de actividad total o parcial: No obstante lo contemplado en los artículos 29, 30, 33 y en el punto 1 de este artículo, cuando la compañía cese su actividad de forma total o parcial en alguno de sus centros de trabajo, y siempre y cuando de acuerdo a sus necesidades tenga plazas que ofrecer a los trabajadores afectados, se procederá de la siguiente forma:

a) Los trabajadores afectados tendrán prioridad para ocupar dichas plazas, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el puesto a ocupar.

A igualdad de condiciones, la elección se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en la compañía.

b) Si el trabajador afectado manifestara preferencia por un centro de trabajo para el que la compañía no hubiera ofertado plazas, tendrá en cualquier caso que ocupar la que le correspondiera de acuerdo al párrafo anterior, ahora bien, se le dará prioridad sobre el resto del personal para el destino solicitado en el momento que la compañía ofertara plazas para dicho destino.

Si la compañía no tuviera plazas que ofertar, tomará las acciones que con cumplimiento de la legalidad existente procedan.

El contenido del presente punto número 2 no presupone la existencia de vacantes a los efectos de la disposición transitoria sexta del presente Convenio Colectivo, ni a ningún otro efecto más allá de lo estrictamente pactado.

3. Necesidades de personal temporero: Con el fin de tener cubiertas las necesidades de personal temporero, eventual o interino, la empresa procederá a preseleccionar de entre los peticionarios de trabajo a aquellos que a su entender reúnan las condiciones que se exigen para trabajar en la compañía. Efectuada la preselección se dará cuenta a la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias para fijar la fecha del examen, al que asistirá un miembro de la representación social.

La Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias formará una lista con todos los declarados aptos por orden de puntuación para con ellos cubrir las necesidades que en contratación temporal pudieran producirse.

Artículo 35.

Los ingresos que se efectúen en la compañía se entienden realizados a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

Artículo 36.

En aquellos centros de trabajo donde regularmente se incremente la actividad por temporada se creará un escalafón de trabajadores fijos de actividad discontinua.

Artículo 37.

En los centros de trabajo en los que exista un escalafón de fijos de actividad discontinua las plazas de nueva creación se cubrirán por el personal del citado escalafón por riguroso orden de antigüedad.

Artículo 38.

El personal que acceda a una vacante o a una plaza de nueva creación deberá permanecer en ese puesto de trabajo como mínimo un año antes de poder acceder a otro nuevo puesto de trabajo, salvo en los siguientes supuestos:

Cuando el nuevo puesto implique una promoción profesional para el trabajador, o

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

Artículo 39.

El personal afectado por este Convenio que sea requerido, con carácter ineludible, para prestar servicio militar obligatorio, o prestación social sustitutoria mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

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

CAPÍTULO V

SECCIÓN I. PROMOCIÓN

Artículo 40.

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

- a) Dos años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendido entre el 1 y el 8.
- b) Tres años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 8 y el 19.

Artículo 41.

Se producirán ascensos por concurso-oposición en los supuestos previstos en el presente Convenio.

Artículo 42. *Ascensos por libre designación.*

Para la cobertura de plazas, la empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el artículo 40:

En los grupos laborales de Ordenanzas y Mozos, para los niveles superiores al 6.

En el grupo laboral de Profesionales de Oficio para los niveles superiores al 7.

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

En el grupo laboral de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, subgrupo Jefes y Maestros, para los niveles superiores al 13.

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

En el grupo laboral de Proceso de Datos, en su escala C, para los niveles superiores al 13.

En el grupo laboral de Técnicos de Grado Medio y Asimilados, para los niveles superiores al 14.

En el grupo laboral de Técnicos de Grado Superior y Asimilados, para los niveles superiores al 15.

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

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

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

SECCIÓN II. FORMACIÓN

Artículo 43.

1. Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos, que serán coordinados por la unidad creada específicamente a tal efecto.

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

La empresa dará respuesta a estas observaciones o reparos.

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

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

Durante la realización de los cursos de formación, la compañía garantizará al trabajador la remuneración económica que pudiera corresponderle de estar efectuando su trabajo habitual en base.

2. La asistencia a cursos de formación relacionados con las funciones que se desempeñen o conexas será obligatoria y se realizará fuera de la jornada de trabajo, siempre que por necesidades de la compañía fuera necesario.

Si fuera necesaria la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo, los trabajadores que, a requerimiento de la dirección, realicen los cursos de formación percibirán 1.000 pesetas por hora de asistencia a curso.

Asimismo, la compañía podrá optar por facilitar el transporte o ser éste por parte de los trabajadores que realicen los cursos, percibiéndose en este último caso una compensación de 603 pesetas por día de asistencia a cursos cuando se efectúen en aeropuertos o zona modular y de 224 pesetas cuando las enseñanzas se reciban en locales ubicados en ciudad.

Las anteriores cantidades no se devengarán cuando la formación se realice dentro de la jornada laboral. En aquellos supuestos en que la formación no se realice a nivel local se considerará que la misma se realiza dentro de la jornada laboral.

La dirección de la compañía durante el primer trimestre de cada año natural informará a cada trabajador de las acciones formativas correspondientes a dicho año. Se exceptúan de dicha información las que sean preciso realizar por aplicación de nuevas tecnologías, incorporación de nuevos aviones, nuevos procedimientos y cualesquiera otras de análogas circunstancias.

Se crea una Comisión Paritaria para el seguimiento de la formación, constituida por dos miembros de cada una de las representaciones firmantes del acta de 26 de febrero de 1998. Esta Comisión tendrá, entre otras, la función de adaptar en AVIACO en cada momento lo que sobre esta materia se establezca en la compañía Iberia.

CAPÍTULO VI

Jornada, horas extraordinarias, trabajos extraordinarios

SECCIÓN I. JORNADAS

Artículo 44.

Las jornadas que se establecen en el presente Convenio podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que, de común acuerdo, convenga la representación del personal de un centro de trabajo, con la de la compañía en el mismo centro.

Artículo 45.

La jornada normal de trabajo en la compañía es de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

No obstante lo anterior, dicha jornada de trabajo será de mil setecientos veintiocho horas anuales de trabajo efectivo, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Si una vez terminada la reorganización de la compañía, se tuviera necesidad de incrementar la producción, ambas partes determinarían las acciones y medidas necesarias para el correspondiente incremento de productividad, así como las fórmulas de compensación.

Artículo 46.

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

Artículo 47.

El tiempo dedicado a transporte y fichaje queda exento del cómputo de la jornada. En cuanto al aseo y cambio de ropa se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre prevención de riesgos laborales.

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

Artículo 48.

Los empleados que, por el carácter de servicio público de la empresa, trabajen días festivos que no sean sábados o domingos, gozarán de un día libre de descanso compensatorio, debiendo librar este día en el mes natural en que se encuentre dicho día festivo o dentro de los treinta días anteriores o posteriores, en cuyo caso se primarán las horas trabajadas en el día festivo con un incremento del 123,15 por 100 del salario hora/base.

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

Las horas trabajadas en sábado, domingo y/o festivo se primarán con un incremento del 123,15 por 100 del salario hora/base.

Artículo 49.

Se considerarán festivos, con independencia de los de carácter nacional o local (catorce en total), los días 10, 24 y 31 de diciembre. En caso de coincidencia con sábado, domingo o festivo local (dentro de los catorce que establece el Estatuto de los Trabajadores) de los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados como festivos el primer día laborable anterior a cada una de las citadas fechas.

Artículo 50.

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

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

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

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

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

En estos cálculos no es de aplicación el último párrafo del artículo 48.

Artículo 51.

En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses y permisos para preparación al parto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 52.

El personal tendrá derecho a jornada reducida por las causas contempladas en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 53.

1. Personal en régimen de turnos.

1.1 Personal Dirección Técnica: La hora de comienzo de los turnos será las seis treinta horas y las siete horas para el de mañana, las catorce treinta y las quince horas para el de tarde y las veintidós treinta y las veintitrés horas para el de noche. La compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

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

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

Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

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

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

1.2 Personal Dirección de Operaciones y División de Programación de la Subdirección de Servicio al Cliente:

La hora de comienzo de los turnos será: De las seis cuarenta y cinco horas y las siete horas para el de mañana, las catorce cuarenta y cinco y quince horas para el de tarde y las veintidós cuarenta y cinco y las veintitrés horas para el de noche. La compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

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

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

Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

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

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

1.3 Personal de la Subdirección Aeropuertos.

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

La hora de comienzo de los turnos será las seis treinta horas y las siete horas para el de mañana, las catorce treinta y las quince horas para el de tarde y las veintidós treinta y las veintitrés horas para el de noche. La compañía establecerá dos grupos en el personal de cada turno, de forma que uno de ellos entrará en la primera de las horas señaladas y el otro en la segunda.

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

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

Los dos días de libranza por semana se disfrutarán consecutivamente.

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

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

1.3.2 Aeropuertos con cobertura H-16 (AGP/IBZ/LPA): Turnos que comenzarán a las seis, siete y ocho, a las catorce, quince y dieciséis horas.

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

Dichas jornadas estarán comprendidas entre las siete y las veintidós horas.

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

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

En caso de no ser posible cubrir los servicios con las jornadas fraccionadas anteriormente establecidas, se podrán establecer jornadas con horas de inicio, finalización o fraccionamiento diferente, siendo retribuida cada hora fuera de los límites anteriormente establecidos con un recargo del 287,56 por 100 sobre el salario/hora base.

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

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

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

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

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

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

Durante el período comprendido entre el 8 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, con excepción del personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas, con el siguiente horario:

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

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

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

4. Jornada en oficinas centrales.

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

4.2 El resto del personal tendrá la siguiente jornada:

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

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

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

4.2.2 Durante el período comprendido entre el 8 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, en las oficinas centrales y con exclusión de las oficinas de ventas y personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas, con el siguiente horario:

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

Tal recuperación será obligatoria para todo el personal que efectúe jornada intensiva de siete horas, durante el período anteriormente citado. Cuando por necesidades del servicio sea necesaria la permanencia de deter-

minadas personas en jornada fraccionada y siempre que lo permita la cualificación de las mismas, se podrán establecer rotaciones entre ellas para las distintas jornadas.

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

6. Otro personal.

6.1 El personal de la oficina central asignado a telex y servicio telefónico mantendrá los horarios de lunes a viernes:

De ocho a dieciséis horas.

De once a diecinueve horas.

6.2 En cuanto al horario del personal encuadrado en el subgrupo laboral Comerciales, se estará a lo dispuesto en el acta de 9 de febrero de 1995.

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

Artículo 54.

Las jornadas de trabajo que pueden ser establecidas en los aeropuertos a que se refiere el punto 1.3.3 del artículo 53 podrán variarse en cuanto a su hora de iniciación o finalización en más o menos una hora, en función de la producción, sin que tal variación suponga pérdida económica para el trabajador. La variación, cuando se produzca, se comunicará a la Comisión Interna.

SECCIÓN II. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 55.

Dado el carácter de servicio público de la compañía, y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la dirección podrá solicitar del mismo la realización de tales horas cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal:

Atención a mercancías perecederas.

Avería a instalaciones.

Caída de ordenadores.

Corte de suministro de energía eléctrica.

Atención a las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.

Acumulaciones de tráfico, producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.

Avería de aviones.

Cierre de ejercicio en aquellas unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.

En ninguno de los casos especificados podrá solicitarse la obligatoriedad de realizar horas por necesidades perentorias si la incidencia puede ser absorbida por los trabajadores del turno siguiente

Las horas realizadas por necesidades perentorias se compensarán en metálico al 175 por 100, hasta el 31 de julio de 1998, sobre el salario hora/base o se librarán en la misma proporción a elección del trabajador. En este último caso, siendo su disfrute dentro de los dos meses siguientes a su realización, el trabajador deberá ponerse de acuerdo con el mando sobre el período de disfrute, con el fin de no perjudicar las necesidades de la unidad afectada.

Con efectividad de 1 de agosto de 1998, dichas horas se compensarán en metálico al 250 por 100 sobre el salario hora/base o se librarán en la misma proporción a elección del trabajador. En este último caso, siendo su disfrute dentro de los dos meses siguientes a su realización, el trabajador deberá ponerse de acuerdo con el mando sobre el período de disfrute, con el fin de no perjudicar las necesidades de la unidad afectada.

La realización de estas horas perentorias deberá tener un seguimiento exhaustivo, dando conocimiento exacto a la representación de los trabajadores.

Artículo 56.

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

Niveles	Valor hora base	Trienio
1	308,01	10,14
2	311,67	10,41
3	322,58	10,78
4	346,07	11,56
5	367,81	12,35
6	389,69	13,55
7	407,03	14,45
8	428,76	15,62
9	456,08	16,69
10	480,51	17,60
11	502,27	18,81
12	528,47	19,93
13	557,82	21,80
14	590,36	24,19
15	632,82	26,04
16	655,55	27,07
17	695,67	29,31
18	778,47	32,66
19	899,25	37,36

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

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

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

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

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

Artículo 57.

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

SECCIÓN III. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 58.

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

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

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

Artículo 59.

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

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

B) Sustitución en caso de enfermedad:

1. Por una jornada:

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

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

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

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

2. Por más de una jornada:

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

C) Sustitución por vacaciones: En este caso, el trabajador de mantenimiento acomodará desde el primer día su jornada a la del lugar.

Artículo 60.

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

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

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

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

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

Aunque en alguna de las escalas intermedias del servicio asignado existiese mantenimiento de otra compañía, el Técnico de Mantenimiento de Aeronaves estará obligado a efectuar la asistencia correspondiente.

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

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

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

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

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

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

C) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia:

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

Si el retraso fuese superior a las cuatro horas, el Técnico de Mantenimiento de Aeronaves no prestará el servicio de asistencia, incorporándose al turno de trabajo y permaneciendo en él hasta completar ocho

horas, percibiendo el importe de una hora al valor de 483 pesetas en concepto de compensación por el tiempo empleado.

Para la realización de los servicios enumerados, la compañía se atenderá a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

El importe por hora de asistencia reflejado en estos tres supuestos pasa a ser de 1.427 pesetas con efectos de 1 de agosto de 1998.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 61.

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

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

Artículo 62.

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

1. Retribuciones fijas:

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

2. Complementos salariales:

- 2.1 Premio por antigüedad (quince pagas).
- 2.2 Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- 2.3 Gratificación por cierre de ejercicio.
- 2.4 Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas (catorce pagas).
- 2.5 Plus de residencia (catorce pagas).
- 2.6 Plus de trabajos nocturnos y/o festivos.
- 2.7 Horas extraordinarias.
- 2.8 Plus por trabajos específicos a bordo y asistencias técnicas.
- 2.9 Plus por trabajos extraordinarios.
- 2.10 Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o penosos.
- 2.11 Gratificación de material (doce pagas).
- 2.12 Gratificación por enseñanza.

3. Otras percepciones económicas:

- 3.1 Dietas.
- 3.2 Gratificación por comidas.
- 3.3 Gratificación jornadas Maudes, Modular y Delegaciones, artículos 83, 84 y 85.
- 3.4 Indemnización por transporte (doce pagas).
- 3.5 Quebranto de moneda.
- 3.6 Indemnización por locomoción.
- 3.7 Plus de asistencia.
- 3.8 Plus mantenimiento de línea (doce pagas).

Artículo 63.

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

Artículo 64.

Con efectividad de 1 de enero de 1998, al personal de nuevo ingreso, sea cual fuere el tipo de contrato laboral que ostente, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo.

La experiencia y aplicación práctica en el seno de la empresa es, pues, un factor diferencial concreto respecto al personal que viene desarrollando tales habilidades técnicas en la empresa.

En base a lo anterior, para el personal de nuevo ingreso que no haya tenido relación contractual con la compañía, con anterioridad a la fecha anteriormente citada, en el grupo laboral para el que se le contrata, se aplicará el siguiente sistema salarial y de progresión:

Durante el primer año de trabajo percibirá el 90 por 100 de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca. A esta cantidad se le aplicarán la reducción salarial contemplada en el artículo 89 de este Convenio para el citado nivel de entrada.

Durante el segundo año de trabajo percibirá el 95 por 100 de las retribuciones de la tabla salarial del nivel de entrada correspondiente al grupo laboral a que pertenezca. A esta cantidad se le aplicará la reducción salarial contemplada en el artículo 89 de este Convenio para el citado nivel de entrada.

Durante el período de estos dos años no les será de aplicación los tiempos de progresión/promoción establecidos en el capítulo V del vigente Convenio Colectivo.

Transcurridos estos dos años de trabajo accederán al nivel de entrada de su grupo laboral, rigiéndose a partir de ese momento por las disposiciones que sobre progresión/promoción están establecidas en Convenio Colectivo.

A estos efectos no computarán los períodos de no actividad.

Durante los dos primeros años a que se refiere este artículo el salario hora/base se verá modificado en los mismos porcentajes.

Todos los ingresos en los distintos grupos laborales se efectuarán por esta modalidad. No obstante lo anterior, la compañía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32, podrá realizar el ingreso en la misma por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral.

Artículo 65.

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

Artículo 66.

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

Artículo 67.

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

Artículo 68.

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

Artículo 69.

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

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

Artículo 70.

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

Esta gratificación se hará efectiva en la primera quincena del mes de abril de cada año.

Artículo 71.

El personal de la dirección técnica que al 1 de enero de 1998 percibe la denominada «Gratificación de material» seguirá percibiendo la cantidad que corresponda al nivel que ostente en cada momento y siempre que permanezca afecto al régimen de turnos de la mencionada dirección.

Con efectos de 1 de enero de 1997, las cantidades que corresponden por cada nivel son las siguientes:

Nivel	Pesetas
1	13.729
2	14.162
3	14.818
4	15.572
5	16.270
6	17.086
7	17.848
8	18.800
9	20.000
10	21.065
11	22.011
12	23.170
13	24.456
14	25.884
15	27.747

Artículo 72.

El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano mediante examen y desempeñe habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 3.346 pesetas por catorce pagas.

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

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

	Idiomas latinos — Pesetas	Idiomas no latinos — Pesetas
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos.	3.346	4.464
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán.	2.508	3.346
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés	—	2.231

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

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

A todos los trabajadores que al 31 de diciembre de 1997 estuvieran percibiendo la gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia se les mantendrá a título personal.

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

La compañía, de acuerdo con sus necesidades, podrá proceder a nuevos reconocimientos de idiomas, taquigrafía y estenotipia, exclusivamente para el personal fijo de plantilla al 31 de diciembre de 1997.

Artículo 73.

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

Mallorca, Menorca e Ibiza: 15 por 100.

Gran Canaria y Tenerife: 25 por 100.

Melilla: 50 por 100.

Artículo 74.

El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 88,52 por 100 de salario/hora base en función de las horas trabajadas en este período. Las horas nocturnas realizadas a partir de las cincuenta horas mensuales se abonarán con un incremento adicional del 18 por 100 del salario hora/base.

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

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

Artículo 75.

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

La cuantía del plus para esta clase de situaciones se fija en 1.201 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora.

Estos vuelos se clasifican en:

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

Artículo 76.

Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 58 y 59, todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 189,11 por 100, 47,27 por 100 y 52,95 por 100, sobre la hora equivalente en las condiciones que pudieran corresponder (normal, nocturna o festiva) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. En el caso de las horas extraordinarias el incentivo será del 50 por 100 en las mismas condiciones indicadas.

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

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

En cualquier caso, se devengarán las dietas correspondientes.

Artículo 77.

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

La determinación de los puestos en que se den estas características se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la Comisión Interna para la adopción de las medidas que procedan.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de peligrosidad, toxicidad o penosidad en el trabajo, dejará de percibirse el citado plus.

Artículo 78. *Quebranto de moneda.*

Se abonará una indemnización por este concepto para Cajeros y personas que desempeñen puestos con función similar, la que se regirá por las siguientes normas:

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

La percepción de este importe se efectuará como sigue:

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

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

Artículo 79.

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

Las personas que realicen una jornada inferior a ocho horas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52 percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas o periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 80. *Dieta.*

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para atender los gastos de comida y cena durante el desempeño de una comisión de servicio.

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

Los importes a pagar son:

Dieta nacional: 4.674 pesetas.

Dieta internacional: 5.843 pesetas.

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

Cuando el destacamento sea por tiempo superior a treinta días se abonará, desde el primer día, la cantidad de 5.843 pesetas, que representa el importe de una dieta nacional más una indemnización para pago de gastos de alojamiento.

En el supuesto de residencia, sobre la dieta de destacamento superior a treinta días se aplicará el porcentaje previsto en el artículo 107.

Artículo 81. *Gastos de alojamiento y transporte fuera de base.*

Serán por cuenta de la compañía los gastos en concepto de habitación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una comisión de servicio y destacamento inferior a treinta días.

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

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

Artículo 82.

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

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

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

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

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de siete a quince horas, solamente al personal desplazado en aeropuertos a 8 kilómetros o más del centro urbano de la ciudad correspondiente, siendo los criterios de distancia los establecidos en el artículo 86.

A los efectos de este artículo se considerará como hora de comienzo de turno las siete, quince y veintitrés, aunque la iniciación real haya tenido lugar en otro momento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53.

La compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador la cantidad de 800 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 127 pesetas en concepto de desayuno.

El personal no sujeto a turnos del centro de trabajo de Barajas percibirá la misma cantidad mínima, en concepto de dieta de comida, en las condiciones actuales.

Artículo 83.

Como compensación al establecimiento de las jornadas en las oficinas de Maudes, el personal en dichas oficinas percibirá una gratificación de 835 pesetas por cada día de trabajo efectivo. Como compensación a las jornadas existentes en el edificio de la zona modular, con la excepción de cualquier tipo de jornadas en régimen de turnos, el personal implicado percibirá una gratificación de 219 pesetas por cada día de trabajo efectivo.

Artículo 84.

En los aeropuertos de Pamplona, San Sebastián, Santander y La Coruña, cuando la jornada fraccionada no tenga una separación superior a dos horas, se percibirá la gratificación de 800 pesetas, por cada día en que se realice la misma.

Artículo 85.

En aquellos aeropuertos en los que por necesidades de la operación las jornadas continuadas de trabajo finalicen antes de las quince o veintitrés horas y no se perciba dieta de comida o cena, se abonará una gratificación de 800 pesetas por cada día de trabajo efectivo en las condiciones indicadas.

Artículo 86.

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

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

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

20.519 pesetas para los aeropuertos de BIO, XRY, LCG, PMI, VGO, AGP, TFN, VLL, ZAZ, ALC y VIT (12 kilómetros).

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

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

58.747 pesetas para el aeropuerto de MJV y OVD (60 kilómetros)

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

Artículo 87.

Establecida en Convenio la indemnización de transporte para el personal que se desplaza con sus propios medios a los centros de trabajo, ubicados fuera del casco urbano, se conviene una indemnización por locomoción para todos aquellos empleados que pueden utilizar medios de transporte público, cuyo importe se fija en 8.881 pesetas mensuales.

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

Artículo 88.

El personal que sea requerido para impartir enseñanza en horas comprendidas en su jornada laboral percibirá una gratificación de 1.751 pesetas por hora de clase.

Artículo 89. *Política salarial.*

1. Reducción salarial.—Con efectividad de 1 de noviembre de 1997 se procederá a la siguiente reducción salarial. La reducción salarial aplicable a los meses en los que no se haya hecho efectiva se efectuará en las nóminas correspondientes a los meses de julio, octubre y diciembre de 1998, abril de 1999 (gratificación por cierre de ejercicio 1998) y, en su caso, en el abono correspondiente a la participación en la mejora de resultados de 1997.

A) Sueldo base, prima productividad, complemento de trabajo, antigüedad, artículo 20, plus de residencia, alojamiento y premio de permanencia.

Los porcentajes de reducción salarial sobre los conceptos indicados, una vez deducido el impacto de los incrementos salariales del 2,2 por 100 desde el 1 de noviembre de 1997, el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1998 y el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1999, serán en función del nivel de la tabla salarial los siguientes:

Porcentajes de reducción salarial a aplicar

Nivel tabla salarial	Desde el 1-11-1997 y hasta el 31-12-1997 — Porcentaje	Desde el 1-1-1998 y hasta el 31-12-1998 — Porcentaje	Desde el 1-1-1999 — Porcentaje
1	6,59	4,63	2,62
2	6,59	4,63	2,62
3	7,02	5,08	3,09
4	8,01	6,09	4,13
5	8,08	6,16	4,20
6	8,12	6,20	4,25
7	8,27	6,35	4,39
8	8,51	6,60	4,65
9	8,64	6,74	4,79
10	8,77	6,86	4,92
11	8,91	7,01	5,07
12	9,18	7,28	5,34
13	9,43	7,54	5,61
14	9,54	7,65	5,73
15	9,81	7,93	6,00
16	9,93	8,05	6,13
17	10,34	8,47	6,56
18	10,85	8,99	7,09
19	14,03	12,24	10,40

B) Festividad, nocturnidad, libranzas artículo 45, transporte y locomoción, descanso reducido, plus de servicio, gratificación de material, media turno vacaciones, horas extras, idiomas y taquigrafía, jornadas Maudes y Modular, sustitución TMA, plus mantenimiento de línea y horas perentorias.

Los porcentajes de reducción salarial sobre los conceptos indicados, una vez deducido el impacto de los incrementos salariales del 2,2 por 100 desde el 1 de noviembre de 1997, el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1998 y el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1999, serán los siguientes:

Porcentajes de reducción salarial a aplicar

Desde el 1-11-1997 y hasta el 31-12-1997 — Porcentaje	Desde el 1-1-1998 y hasta el 31-12-1998 — Porcentaje	Desde el 1-1-1999 — Porcentaje
8,91	7,00	5,04

C) Fondo solidario, dietas, comidas y desayunos, gratificación enseñanza, recuperación avión fuera base, hora asistencia técnica, consecución puntualidad/beneficios y plus de asistencia.

Los porcentajes de reducción salarial sobre los conceptos indicados, una vez deducido el impacto de los incrementos salariales del 2,2 por 100 desde el 1 de noviembre de 1997, el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1998 y el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1999, serán los siguientes:

Porcentajes de reducción salarial a aplicar

Desde el 1-11-1997 y hasta el 31-12-1997 — Porcentaje	Desde el 1-1-1998 y hasta el 31-12-1998 — Porcentaje	Desde el 1-1-1999 — Porcentaje
6,69	4,63	2,62

El total de las reducciones salariales contempladas en este artículo 89.1 se recogerán con tal carácter en una clave específica en la nómina.

2. Todos los conceptos retributivos del presente capítulo VII que se calculen tomando como base o referencia conceptos retributivos afectados por la reducción salarial, se verán afectados por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La política salarial establecida será de aplicación a todo el personal de tierra de la compañía, independientemente del tipo de contrato suscrito con la empresa.

Artículo 90. *Plus mantenimiento de línea.*

Derivado de la programación conjunta que comporta una creciente importancia de la disponibilidad de avión y de la puntualidad tanto en AVIACO como en el Grupo, se acuerda el abono a los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de 4.376 pesetas/mes en doce pagas, en las mismas condiciones que el artículo 162 del XIV Convenio Colectivo entre Iberia, LAE y su personal de tierra.

La entrada en vigor de este artículo será la de 1 de agosto de 1998.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, permisos, excedencias y traslados

Artículo 91.

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

El personal que disfrute vacaciones durante los meses cuya puntuación sea cero, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95, en un único período de veinticuatro días laborables consecutivos, tendrá derecho a dos días laborables adicionales, que se disfrutarán en cualquier mes del año, conjuntamente, y de acuerdo con las necesidades del servicio. No se asignará puntuación a los citados dos días cualesquiera que sean los meses en que se disfruten.

Artículo 92.

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres períodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de quince días naturales. Serán vacacionables los doce meses del año.

Además de tales períodos, el trabajador puede reservarse cuatro días de los veintiocho para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales, los cuales han de ser disfrutados o programados antes del 31 de octubre de cada año. Dos de estos cuatro días se disfrutarán en función

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

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

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

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

Artículo 93.

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

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

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

Artículo 94.

Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad, lo notificará a la compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo transcurrido en dicho internamiento o enfermedad.

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

Artículo 95.

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

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

Adicionalmente, por cada día de la Semana Santa corresponderán 8 puntos, que se sumarán a los que correspondan en razón del mes en que coincidan.

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

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

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

Artículo 96.

Los conceptos variables que se abonarán durante el disfrute de vacaciones serán, en su caso, los pluses de trabajos nocturnos y/o festivos (artículo 48, párrafo tercero, y artículo 74), calculados según se establece en las actas de comisión interna de fecha 17 de diciembre de 1991 y de 12 de marzo de 1992, así como los conceptos que hasta esta fecha se venían abonando y que son la gratificación jornada de Maudes y la gratificación comida que se abona a los trabajadores de la zona modular no adscritos al régimen de turnos.

Artículo 97.

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

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

Dos días naturales, ampliables a cuatro, caso de nacimiento de hijo. Un día natural, ampliable a dos, para asistir al funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

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

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

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Artículo 98.

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

Artículo 99. *Licencia no retribuida.*

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

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

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Artículo 100.

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

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

Cuando la excedencia se solicite por una duración inferior a dos años, la empresa no estará obligada a concederla si al menos un 5 por 100 del personal del grupo laboral al que pertenezca el solicitante se encuentra también en situación de excedencia voluntaria. A estos efectos se computará todo el personal excedente, con independencia de cuál sea la duración del período de excedencia que estén disfrutando.

La concesión de excedencias al personal que habiendo sido formado en técnicas altamente cualificadas haya supuesto un coste para la empresa estará subordinada al transcurso de dos años, a partir del día siguiente a la finalización de la formación correspondiente, todo ello para compensar a aquélla del desembolso efectuado.

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

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

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

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

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

El reingreso se efectuará en los supuestos y condiciones establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de reingreso después de excedencia, se considera que las bajas que se produzcan en la empresa como consecuencia del plan de bajas incentivadas y prejubilaciones, y la incorporación de recursos en el grupo Iberia, no generan vacante.

Artículo 101.

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

Artículo 102.

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

a) Nombramiento por Decreto o elección para cargo político, sindical o de carácter público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

La misma consideración tendrá la proclamación como candidato oficial a una elección por el tiempo legalmente establecido para la campaña.

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

2. Igualmente, para el personal afectado por este Convenio, dará lugar a la situación de excedencia especial la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria por el tiempo mínimo obligatorio, el cual se registrará por la normativa que determine la legislación vigente en cada momento.

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

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

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

5. La empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesaran al reincorporarse aquéllos.

Artículo 103.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo de la compañía y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

La preferencia para el traslado voluntario se registrará por lo establecido en los artículos 29 y siguientes de este Convenio.

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

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado; en el caso b) se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, la compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa justificación, atendiendo a la norma usual de un trabajador de su categoría; en el caso c) se estará a lo dispuesto en las normas citadas.

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

En el supuesto de apertura de nuevos aeropuertos que implique cambio de centro de trabajo, se pactarían las condiciones por la empresa y la representación del centro de trabajo o del personal afectado.

Artículo 104.

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

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

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

2. Tampoco tendrán la consideración de traslado los cambios de puesto de trabajo que se produzcan en un mismo centro, siempre que se pertenezca al mismo grupo laboral y se realice la misma jornada, ni tampoco los de Maudes a Barajas dentro del mismo grupo laboral. En estos últimos, se atenderán prioritariamente las solicitudes de cambio voluntario, siempre y cuando reúnan los requisitos de idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo; en caso de no existir solicitudes de cambio voluntario, se haría con cambio forzoso, siempre y cuando, y en función de las necesidades de la compañía, no existieran otras posibilidades de reubicación; de tales extremos se informará a la Comisión Interna.

Artículo 105.

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

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

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

2. El personal que haya obtenido de la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias una plaza y renuncie a la misma no podrá obtener otra plaza hasta que transcurra como mínimo un año desde la renuncia anterior.

Cuando se trate de una segunda renuncia o la plaza se haya adjudicado mediante convocatoria, el período a que se refiere el plazo anterior será de cinco años.

Artículo 106.

Dentro de la denominación de desplazamiento se comprenden las siguientes situaciones:

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

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

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

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

Los destacamentos forzosos tendrán una duración máxima de dos meses.

Artículo 107.

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

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

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

Cuando el destacamento es superior a treinta días, la cantidad establecida en el artículo 80.

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

Artículo 108.

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

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

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

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

Artículo 109.

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

CAPÍTULO IX

Acción social y actividades sociales

Artículo 110.

Continuará la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base de cada trabajador y el 0,60 por 100 del mismo de la empresa, al Fondo Solidario Interno o Fondo para atenciones sociales.

La Junta Central de Actividades Sociales seguirá administrando este fondo y estará constituida por:

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

La Junta de Actividades Sociales será paritaria siendo el número de los representantes de los trabajadores de cuatro. Éstos podrán utilizar el tiempo necesario para ejercer su función y se elegirán de acuerdo al siguiente Reglamento: Duración del mandato: Dos años.

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

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

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

La Junta de Actividades Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las actividades sociales que considere de interés para los empleados, fomentando principalmente las actividades culturales, deportivas y recreativas y dando cuenta al Comité Intercentros, al menos trimestralmente, de su actuación.

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

La participación en Airlines Sport and Cultural Association (A.S.C.A.) —de la que es miembro AVIACO— en las actividades deportivas y culturales será criterio de la propia empresa, quien administrará, financiará y, en lo posible, potenciará estas actividades en el seno de A.S.C.A.

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

Seguridad Social complementaria

Artículo 111.

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

2. La empresa mantendrá a sus expensas el Régimen Complementario de las prestaciones que la Seguridad Social otorga en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus ingresos normales.

Artículo 112.

Se mantienen las normas vigentes en materia de concierto colectivo de indemnizaciones por fallecimiento o invalidez permanente, cuya cuantía será la establecida por la entidad aseguradora que cubra esta contingencia.

Artículo 113.

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

Jubilaciones

Artículo 114.

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

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

La empresa asumirá el abono de las percepciones económicas por jubilación que habrían de corresponder al trabajador por el Fondo Social de Tierra (según la normativa vigente antes del 27 de junio de 1997) cuando cumpla sesenta y cinco años, y hasta el día que alcance la citada edad.

El jubilado obligatorio continuará protegido por el concierto colectivo de vida y afiliado al Fondo Social de Tierra hasta que cumpla la edad de sesenta y cinco años, en las mismas condiciones que si permaneciera en activo. El reparto de cotizaciones entre empresa y trabajador será el que rijan en cada momento, siendo deducibles las cuotas de éste, de la percepción económica que le abone la empresa.

Artículo 115.

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

Esta jubilación se regulará por el acuerdo de la Comisión de Gobierno del Fondo Social de Tierra para la aplicación de la jubilación voluntaria anticipada del personal de tierra, incluido en Convenio Colectivo, suscrito en Madrid en enero de 1977, con las siguientes modificaciones a dicho acuerdo:

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

A los sesenta años, el 82 por 100.

A los sesenta y un años, el 84 por 100.

A los sesenta y dos años, el 86 por 100.

A los sesenta y tres años, el 88 por 100.

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

El complemento indemnizatorio de baja abonado por AVIACO mediante este acuerdo finaliza al cumplir el trabajador jubilado los sesenta y cinco años de edad. No obstante, si la pensión que le correspondiese por el

Fondo Social de Tierra al cumplir los sesenta y cinco años de edad fuere de menor cuantía que el complemento que venía percibiendo de AVIACO, ésta abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades. La cifra resultante, si la hubiese, se mantendrá en su exacto importe de forma vitalicia e inalterable.

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

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

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

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

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

Artículo 116.

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

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

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

Artículo 117.

Con independencia de lo contemplado anteriormente en este capítulo IX, se acuerda crear una Comisión formada por dos miembros de cada una de las representaciones firmantes del acta del Comité Intercentros de 26 de febrero de 1998, que establezca una nueva regulación de dicho capítulo IX del XI Convenio Colectivo de Tierra (redacción que será equivalente con lo que se establezca sobre esta materia en la compañía IBERIA), que se incorporará a dicho Convenio, sustituyendo y anulando la actual. En tanto se establece la nueva regulación, los artículos relativos a la licencia especial retribuida (artículo 116), y a la jubilación voluntaria anticipada (artículo 115), quedarán en suspenso, no aplicándose los mismos. Mientras se mantiene esta suspensión, si existiera alguna solicitud para acogerse a uno de estos dos artículos, ambas partes estudiarían la posibilidad de su aplicación individual y el sistema a aplicar, sin que éste signifique mayores costes para AVIACO que los que se generaban antes de los nuevos Estatutos del Montepío de Previsión Social Loreto.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 118. *Principios generales.*

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos

que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a contratadas por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

A los efectos del presente Convenio, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aun estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores de la empresa sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Fuera de España, y para los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, se intentará, hasta donde sea posible, que los trabajos se realicen de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si bien se tendrán en cuenta las limitaciones que puedan surgir como consecuencia de las normas oficiales locales. En estos casos, se prestará especial atención al uso de los equipos de protección individual.

Artículo 119. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En tanto en cuanto el Estado español transponga las diferentes Directivas comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido serán tenidas en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales.

Artículo 120. *Plan de prevención.*

El plan de prevención se basa en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores.

Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

La empresa elaborará el plan de prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

El plan de prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 121. *Representación.*

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efectos en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por los respectivos Comités de centro en base a que sean representantes electos o Delegados Sindicales.

La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 122. *Servicio de Prevención.*

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la empresa.

El Servicio de Prevención realizará, entre otras, las siguientes funciones:

Primera asistencia en caso de urgencia, tanto por enfermedad común como por accidente laboral.

Asesoramiento al mando en la primera intervención preventiva en caso de accidente, en la redacción del informe de las causas y en la toma de medidas urgentes para evitar nuevos accidentes.

Garantizar la evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

Realizar reconocimientos médicos periódicos, según lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Establecer protocolos para la realización de reconocimientos médicos específicos de los riesgos a que esté expuesto cada trabajador.

Fomentar la salud de los trabajadores a través de programas específicos y estudios epidemiológicos, para detección precoz de patologías.

Proponer en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los trabajadores que, a su entender, deban someterse a reconocimientos médicos específicos obligatorios.

Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, aun cuando haya finalizado su relación laboral con la empresa, según señale la legislación vigente en cada momento.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 123. *Evaluación de riesgos.*

La evaluación de riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo a un procedimiento que haya sido previamente consensuado con la representación de los trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La empresa llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 124. *Comités de Seguridad y Salud.*

Se establece un especial compromiso por parte de los mandos en aquellos centros de trabajo en los que por su número de trabajadores no haya lugar al nombramiento de un Delegado de Prevención.

Cuando en un centro de trabajo se disminuya la plantilla, y ello implique que deben disminuir los Delegados de Prevención nombrados, se negociará la solución entre el Comité de Centro y la empresa, y, si no hay acuerdo, se mantendrá la situación hasta la realización del siguiente censo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos bimensualmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes, siempre de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interno vigente.

El Presidente del Comité de Seguridad y Salud será nombrado directamente por la empresa. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (o norma cuya promulgación sustituyese a ésta), con excepción de aquellos que específicamente se señalan para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Se crea un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con carácter paritario, compuesto por seis miembros, tres elegidos por el Comité Intercentros de Tierra y otros tres por la empresa.

Si bien los Vocales elegidos por el Comité Intercentros de Tierra tendrán todas las garantías que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, para los Delegados de Prevención, no ostentarán la condición de tales a los efectos de su posible participación en asuntos que atañen directamente a los centros de trabajo.

Formalmente, se trata de representantes de los trabajadores nombrados para coordinar de forma general la acción preventiva con la empresa, pero no para desarrollar las atribuciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a un Delegado de Prevención sobre el centro de trabajo al que pertenece.

En este sentido, los Vocales nombrados por el Comité Intercentros deberán cumplir para su elección con las condiciones señaladas para los Delegados de Prevención o ser personas de especial relevancia para repre-

sentar al Comité en las negociaciones con la empresa, sin que satisfagan dichas condiciones.

Las competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general para toda 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, el desarrollo de las actividades de protección y prevención y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Analizar la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo.

El propio Comité Intercentros de Seguridad y Salud deberá velar porque las citadas funciones no se solapen o entren en competencia con las que correspondan a los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo, que en última instancia son autónomos respecto a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo requerirán del Comité Intercentros de Seguridad y Salud cuando hayan agotado las actuaciones que permite su propia gestión, evitando cualquier gestión que asocie al Comité Intercentros de Seguridad y Salud con una instancia superior de reclamaciones.

Artículo 125. *Información, consulta y participación.*

La empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 126. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En relación con tal artículo deberá entenderse que la primera acción de un Delegado de Prevención será la de suspender temporalmente la actividad en tanto se hace cargo del problema un mando de la empresa. Solamente si persiste la situación de riesgo tras su decisión, podría actuarse de acuerdo con lo que literalmente establece el artículo citado.

En todos los casos, el/los Delegados de Prevención dejarán constancia escrita en el momento de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

Artículo 127. *Protección a la maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 128. *Formación.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma, y ésta será programada dentro del Plan de Prevención.

La formación que reciban los trabajadores en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPI): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación tendrá dos áreas: Una, a impartir junto con los cursos de tipo técnico, que hará referencia a los temas específicos del propio curso. Otra, de tipo general, sobre y en el mismo puesto de trabajo.

La formación dirigida a los mandos incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y los aspectos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores.

Artículo 129. *Vestuario.*

Se creará una Comisión emanada del Comité Intercentros de Seguridad y Salud encargada de revisar la idoneidad de todas las prendas en función del puesto y localidad de trabajo, bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 130. *Planes de emergencia.*

Se estará a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 131. *Coordinación de empresas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

Artículo 132. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores en horario nocturno y sujetos a turnos dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes al resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 133. *Medio ambiente.*

La empresa se compromete a iniciar una auditoría medioambiental en los grandes centros de trabajo de la compañía (en las áreas que corresponden a AVIACO).

Los resultados de dicha auditoría serán presentados en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud a medida que éstos se produzcan, junto con las medidas que la empresa piensa adoptar para corregir las deficiencias que, en su caso, se pudieran encontrar.

Dicho Comité tratará asimismo sobre la forma de llevar a cabo una campaña de concienciación a nivel de toda la empresa.

CAPÍTULO XI

Billetes gratuitos y con descuento

Artículo 134. *Normas generales.*

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

AVIACO:

Red nacional con excepción de Península/Canarias y v.v.: 150 pesetas.
Península/Canarias y v.v.: 300 pesetas.

Trayecto	Tasas (pesetas)		
	Clase turista	Clase preferente	Clase primera
IBERIA:			
Red nacional (excepto Península/Canarias y v.v.)	150	165	180
Península/Canarias y v.v.	300	330	360
España/Europa y v.v.	600	660	720
España/Norte África y v.v.	500	660	720
Resto red	900	990	1.080

2. Los billetes tarifa gratuita con reserva de plaza no podrán ser reservados en los siguientes periodos:

25 de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.

20 de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.

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

Se exceptúan de estas restricciones los billetes por óbito y nupcial.

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

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

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

6. Los excesos de equipaje que puedan ser transportados no serán percibidos por la compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilos por persona. Los kilos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

7. La compañía se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este capítulo.

Artículo 135. *Red IBERIA.*

En materia de billetes gratuitos y con descuento, por los que respecta a la red de IBERIA, el personal de AVIACO seguirá disfrutando de los beneficios concertados en el acuerdo suscrito por ambas compañías el 15 de agosto de 1988, y en las condiciones en él estipuladas, en tanto subsista tal acuerdo.

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

Estos derechos son los siguientes:

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

b) Grat/I-con reserva (tercer año).—El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al tercer año tendrán derecho a un cupo anual de seis trayectos Grat/I con reserva de plaza. Estos trayectos, igualmente que los Grat/II, se podrán utilizar durante todo el año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 134, apartado 2. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta.

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

c) Billeto Grat/I (viaje nupcial).—Se concede, con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge, teniendo una limitación de cuatro trayectos. Se podrá utilizar durante cualquier época del año. La validez de los cupones es de cuarenta y cinco días, pudiéndose duplicar, es decir, hacer uso de ellos tanto en la red de IBERIA como en la de AVIACO.

d) Billeto Grat/I (viaje por fallecimiento).—Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular,

en lugar distinto al de su residencia habitual, se concede billete Grat/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento: Dos trayectos (ida y vuelta). En caso de personal casado se le concede igualmente al cónyuge. Estos billetes no están sujetos a restricciones.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 136. Red AVIACO.

En lo que respecta a Red de AVIACO, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Grat/II-sin reserva.—Se concede un billete con un máximo de hasta seis trayectos anuales, pudiéndose utilizar durante cualquier época del año. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de 26 años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

b) Grat/I-con reserva (tercer año).—El titular que durante dos años consecutivos (y/o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes Grat/II, al tercer año tendrán derecho a un cupo anual de seis trayectos Grat/I (con reserva de plaza). Se podrá utilizar en cualquier época del año, excepto en las fechas indicadas en el artículo 134, apartado 2, y los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta de obtención de billetes con descuento.

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

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

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

e) Billete Grat/I (vacaciones personal destinado en Canarias).—Este billete tiene reserva de plaza con un máximo de cuatro trayectos y se concede a cambio de lo establecido en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que, en caso de fraccionamiento de aquéllas, habrá de ser uti-

lizado íntegro dentro de un solo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales y para ser extensible a los familiares beneficiarios deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho. Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un solo cupo, o sea, si se pide por AVIACO el cupo de IBERIA corresponderá sin reserva.

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

Los hijos de éstos tienen exclusivamente derecho hasta los veintiséis años, siempre que permanezcan solteros.

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

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

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

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

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

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

Artículo 137. Obtención de billetes con descuento (90 por 100 y 50 por 100).

Red IBERIA:

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

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

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

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

Las viudas/os y huérfanos en esta red no tendrán ningún beneficio. Según las normas del acuerdo multilateral, el 50 por 100 de la Red de IBERIA estará sujeto en cada momento a las restricciones que nos comuniquen dicha compañía.

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

Red de AVIACO:

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

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

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

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

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

Artículo 138.

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

Artículo 139.

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

Artículo 140.

En los trayectos a que se refiere el artículo 136, apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza, si con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su trabajo exigiéndose para esto:

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

Artículo 141.

Cuando se encuentre completa la clase turista y existan plazas libres en clase preferente, la compañía se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a clase preferente, se posibilite el viaje a empleados o sus beneficiarios.

Disposición transitoria primera.

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

Igual criterio se seguirá para determinar las cantidades a pagar por aplicación del recargo establecido en los artículos 48, 50 y 51.

Disposición transitoria segunda.

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

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

Disposición transitoria tercera.

Se mantiene durante el XI Convenio Colectivo el Fondo de Consecución de Objetivos de Puntualidad del año 1987, con un importe total de 27.603 pesetas y tratamiento independiente de la masa salarial, que se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

Esta gratificación se abonará en el mes de octubre, coincidiendo con la nómina y separada de ésta, siempre que la previsión para fin de año en esa fecha, del cumplimiento del objetivo, reúna las condiciones necesarias y suficientes para el pago de la misma.

En caso de que no se cumplan las condiciones para el pago de la misma al mes de octubre, se abonará en el mes de diciembre.

Disposición transitoria cuarta.

Se establece un plus de asistencia al trabajo de 5.843 pesetas mensuales. Dicho plus se percibirá siempre que durante el mes no se hayan producido faltas de asistencia al trabajo cualquiera que sea la naturaleza y número de días de la misma. No se considerarán faltas de asistencia, a estos efectos, las situaciones de IT por accidente laboral, las vacaciones, los descansos semanales, libranzas de festivos, las compensaciones de jornada y los días libres compensatorios de horas extraordinarias.

Asimismo, no tendrán consideración de faltas de asistencia, a los efectos anteriores, aquellas derivadas de obligaciones y deberes de carácter público ineludible, los días para contraer matrimonio del propio trabajador, los días correspondientes al fallecimiento de familiares de primer grado y las desprogramaciones de descansos en aeropuertos.

Al mismo tiempo, con el establecimiento de este plus de asistencia, se deroga la hasta ahora denominada Paga de Consecución de Beneficios. No obstante, para 1998 se abonará una cantidad, por una sola vez, de 6.054 pesetas correspondiente a los dos primeros meses (enero y febrero de 1998) de la gratificación, ligada a la consecución de beneficios del año 1998, con tratamiento independiente de la masa salarial, para cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio, que se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado en dichos meses, y que se abonará junto con la gratificación establecida en la disposición transitoria tercera.

Esta disposición entrará en vigor con efectos y a partir de 1 de marzo de 1998.

Disposición transitoria quinta.

Se mantiene, durante la vigencia del presente Convenio, la vigencia del acta de fecha 19 de agosto de 1988 de clasificación profesional del personal de tierra, en los mismos términos.

Disposición transitoria sexta.

Durante la vigencia de este Convenio, se cubrirán las bajas en plantilla fija con carácter numérico global, es decir, independientemente del grupo laboral y lugar geográfico a que pertenezca el trabajador que causa baja, con contratos de carácter fijo y en los siguientes supuestos:

Fallecimiento.

Excedencias voluntarias producidas a partir de 1 de enero de 1989.

Invalidez, que suponga baja definitiva en la compañía.

Jubilaciones voluntarias obligatorias a los sesenta y cuatro años.

Despidos disciplinarios que tengan carácter firme.

Jubilaciones producidas a los sesenta años como consecuencia de licencias especiales retribuidas, concedidas a partir de 1 de enero de 1989.

La plantilla que servirá de base para el cómputo será la existente a 31 de diciembre de 1988, es decir, 940 empleados fijos de actividad continuada.

No obstante lo expresado anteriormente, dicho contenido no será de aplicación durante la implantación y desarrollo del Acuerdo suscrito el 26 de febrero de 1998 entre la Dirección y el Comité Intercenros, y tendrá como límite el 31 de diciembre de 1999. Una vez finalizado, se fijará el número de empleados fijos de actividad continuada. En consecuencia, las bajas que se produzcan en la empresa como consecuencia del Plan de Bajas Incentivadas y Prejubilaciones, y la incorporación de recursos en el Grupo IBERIA, no serán consideradas como bajas en la plantilla a los efectos de su cobertura.

Disposición transitoria séptima.

El personal de Oficina Ventas, Reservas, Fonía y Télex de las Oficinas Centrales mantendrá la gratificación regulada en el artículo 73 del VII Convenio Colectivo por un importe de 6.690 pesetas al mes, pagadero en 12 pagas, mientras mantengan su adscripción a las citadas unidades.

Disposición transitoria octava.

La regulación que se contempla en el presente Convenio en su capítulo X respecto a billetes tarifa gratuita y/o descuento, se adaptará a lo que sobre esta materia establezca la compañía IBERIA.

En este sentido se acuerda crear una Comisión que regule toda la normativa relativa a billetes de tarifa gratuita y/o con descuento. La nueva regulación estará basada en el principio de que el pasajero tendrá prioridad, tanto en la reserva como en el embarque, sobre los billetes de tarifa gratuita y/o con descuento, en cualquier caso, se emitirán exclusivamente en clase turista.

Una vez exista acuerdo, el mismo se incorporará al texto del XI Convenio Colectivo, sustituyendo y anulando la actual. En tanto no exista acuerdo, el texto actual mantendrá su vigencia.

Disposición transitoria novena. *Participación en la mejora de resultados.*

1.º En 1997 los trabajadores de tierra de AVIACO participarán en la mejora de resultados de la compañía conforme a los siguientes criterios:

a) La base sobre la cual se aplicará el porcentaje de participación será la diferencia entre la suma de los resultados de explotación más resultados financieros previstos en el POA para 1997 y el realmente registrado, de la suma de ambos conceptos, al final de dicho ejercicio.

b) El porcentaje de participación en la mejora de resultados sobre los previstos en el POA de 1997, se negociará incorporándose al texto del XI Convenio Colectivo, una vez exista acuerdo en esta materia.

c) Diez días después de la celebración de la junta general ordinaria del cierre de ejercicio de 1997, se abonará a los trabajadores la cantidad resultante de los apartados anteriores.

d) La distribución individual se efectuará en proporción al haber regulador de cada trabajador de tierra a la fecha de la entrada en vigor de la reducción salarial y al tiempo de permanencia en situación de activo desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de dicho año y proporcional a las horas contratadas en AVIACO en dicho período de tiempo.

e) No obstante lo anterior, la participación en la mejora de resultados para 1997 será proporcional al período efectivo en que se aplique la reducción salarial.

2.º Para los años 1998 y 1999 las partes establecerán, en su caso, el correspondiente procedimiento para la participación de los trabajadores de tierra en la mejora de resultados. Dicho procedimiento será equivalente con el establecido sobre esta materia en la compañía IBERIA adaptándolo al concepto de AVIACO como compañía operadora y determinándose la cuantía a percibir una vez establecido el referido procedimiento.

3.º Para el año 2000 y posteriores, las partes establecerán, en su caso, el correspondiente procedimiento para la participación en la mejora de resultados.

4.º Este apartado de participación en la mejora de resultados queda sujeto a la conformidad del accionista.

Disposición transitoria décima.

Durante la vigencia del presente Convenio se suspende cautelarmente la aplicación del orden de preferencia establecido en los artículos 29, 32, 33, 34 y 103 a los solos afectos de poder dar prioridad a los traslados de todos aquellos trabajadores susceptibles de cualquier medida derivada de la aplicación del acuerdo de 26 de febrero de 1998.

Disposición transitoria undécima. *Acuerdo de productividad.*

1.º Cesión de días.

Durante los años 1998 y 1999, se producirá la cesión de tres días, por cada trabajador, para cada uno de dichos años. Como compensación la compañía abonará, en doce mensualidades, la cantidad de 3.750 pesetas mensuales para el año 1998 y la cantidad de 3.829 pesetas mensuales para 1999.

Las compensaciones económicas señaladas anteriormente serán de aplicación a los trabajadores contratados a tiempo parcial en proporción a las horas contratadas.

2.º Cesión de días adicionales.

Con independencia de lo establecido en el párrafo primero y siempre y cuando se respeten los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la compañía podrá ofertar, durante 1998 y 1999, la cesión de días adicionales a aquellos trabajadores, o grupo de trabajadores, que voluntariamente lo acepten. Se abonará durante estos dos años la cantidad de 15.000 pesetas para cada día efectivamente cedido. Se informará a la Comisión de Seguimiento y Control del acuerdo de 26 de febrero de 1998, de las causas que aconsejan la oferta de días adicionales, quien controlará la correcta aplicación del acuerdo.

La oferta que realice la compañía sobre la cesión de días adicionales, la podrá realizar por días completos o fraccionándolos en horas.

Dado el carácter esencialmente temporal de las primas de productividad, los pagos correspondientes por estos conceptos no serán consolidables, aunque se abonen en las mencionadas doce pagas, durante los dos años pactados.

Para el año 2000 y sucesivos, esta disposición transitoria será prorrogable por la tácita por años naturales, salvo denuncia por alguna de las partes, que deberá realizarse tres meses antes de finalizar la misma.

Con el contenido de esta disposición transitoria quedan compensados todos los compromisos establecidos en el último párrafo del punto 1, Reducción salarial; punto 2, Modificaciones salariales y contraprestaciones, y la disposición final segunda, todo del acuerdo de 26 de febrero de 1998.

Las cantidades aquí establecidas como cesión de días y cesión de días adicionales no se verán afectadas por reducción salarial.

Los días cedidos contemplados en esta disposición no se computarán como horas extraordinarias.

Disposición adicional única.

A los efectos de lo establecido en los artículos 46 y 104, la implantación, en el primer caso, de las jornadas especiales (horario, remuneración, etc.) en cada centro de trabajo y la necesidad del cambio, así como la aceptación de los trabajadores que han de cambiar de Barajas a Madrid, corresponderá negociarlo a la Comisión Interna.

Disposición final primera.

Se mantiene la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias que estará compuesta por representantes de la Dirección y por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros.

Disposición final segunda.

Movilidad funcional y geográfica voluntaria:

La Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias en función de criterios de idoneidad, podrá acordar circunstancialmente un orden preferencial distinto al establecido.

Disposición final tercera.

Se mantienen las Comisiones de Trabajo siguientes, que estarán compuestas por la representación de la Dirección y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio:

- Comisión de clasificación y ordenamiento profesional.
- Comisión para el estudio y seguimiento del absentismo.

Disposición final cuarta.

Se crea una Comisión de Seguimiento y Control del contenido del acuerdo de 26 de febrero de 1998, incluidos los anexos I y II del mismo, que estará formada por la Dirección y los Sindicatos firmantes de dicho Acuerdo.

Disposición final quinta.

a) En el presente XI Convenio Colectivo entre «AVIACO, Sociedad Anónima», y su personal de Tierra, se acompaña como anexo el acta y correspondiente acuerdo de fecha 26 de febrero de 1998 suscrita entre la Dirección de la empresa y la mayoría del Comité Intercentros, así como el acta de 6 de agosto de 1998 suscrita entre la Dirección de la compañía y la Comisión Negociadora del presente Convenio.

b) La compañía proporcionará un ejemplar de este Convenio a todo el personal afectado por el mismo.

ANEXO I

Tabla salarial

Nivel	Sueldo base — Pesetas	Prima productividad — Pesetas	Complemento trabajo — Pesetas	Total — Pesetas
1	62.418	15.605	60.454	138.477
2	63.695	15.924	59.838	139.457
3	65.630	16.408	59.685	141.723
4	69.560	17.390	59.557	146.507
5	73.592	18.398	61.095	153.085
6	79.715	19.929	61.105	160.749
7	84.126	21.032	62.751	167.909
8	89.873	22.468	64.532	176.873
9	94.951	23.738	69.443	188.132
10	99.593	24.898	73.728	198.219
11	105.480	26.370	75.338	207.188

Nivel	Sueldo base — Pesetas	Prima productividad — Pesetas	Complemento trabajo — Pesetas	Total — Pesetas	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Prima productividad — Pesetas	Complemento trabajo — Pesetas	Total — Pesetas
12	111.162	27.791	79.041	217.994	16	148.912	37.228	84.272	270.412
13	120.427	30.107	79.576	230.110	17	161.369	40.342	85.265	286.976
14	133.168	33.292	77.070	243.530	18	179.011	44.753	97.373	321.137
15	143.306	35.827	81.909	261.042	19	205.492	51.373	114.094	370.959

ANEXO II (a)

Nivel	Limpiadora	Conserjes, Ordenanzas	Mozos	Profesionales de oficio		Nivel
				Almacen., Cabinistas, Auxiliar Mantenimiento	Profesionales de Oficio, Conductores	
1	Entrada.	Entrada.	Entrada.			1
2	Limp. A.	Ordenanza 2. ^a	Mozo 3. ^a	Oficial.	Oficial ent.	2
3	Limp. B.	Ordenanza 1. ^a	Mozo 2. ^a	Oficial.	Oficial 3. ^a	3
4	Limp. C.	Conserje A.	Mozo 1. ^a	Oficial.	Oficial 3. ^a A.	4
5		Conserje B.	Capataz 2. ^a	Oficial.	Oficial 2. ^a	5
6		Conserje B.	Capataz 2. ^a	Oficial.	Oficial 2. ^a A.	6
7		Conserje C.	Capataz 1. ^a	Oficial.	Oficial 1. ^a	7
8		Jefe de Equipo.	Jefe de Equipo.	Jefe de Equipo.	Jefe de Equipo.	8
9						9
10						10
11						11
12						12
13						13
14						14
15						15
16						16
17						17
18						18
19						19

ANEXO II (b)

Nivel	Técnicos Mantenimiento Aeronaves		Especialistas Aeronáuticos		Administrativos	Técnicos Auxiliares		Técnicos grado medio y asimilados	Técnicos grado superior y asimilados	Nivel
	Técnico Grado	Técnicos Jefes	Oficiales	Jefes		A	B			
1										1
2										2
3	TMA ent.				Oficial 3. ^a	Entrada.	Entrada.			3
4	TMA ent. A.				Oficial 3. ^a A.	T.E. 3. ^a	T.E. 3. ^a			4
5	TMA ent. B.				Oficial 2. ^a	T.E. 2. ^a	T.E. 2. ^a			5
6	TMA G I.				Oficial 2. ^a A.	T.E. 1. ^a	T.E. 1. ^a			6
7	TMA G II.				Oficial 1. ^a	T.E. 1. ^a A.	T.E. 1. ^a A.			7
8	TMA G III.		Verif. A.		Jefe A 2. ^a	T. 3. ^a	T. 3. ^a	'L' entrada.		8
9	TMA G III.		Verif. B.	J. Eq. A.	Jefe A 1. ^a	T. 2. ^a	T. 3. ^a A.	'L' 3. ^a		9
10	TMA G III.		Verif. C.	J. Eq. B.	J.S.A. 4. ^a	T. 2. ^a A.	T. 2. ^a	'L' 2. ^a		10
11	TMA G III.	TMA Jefe.	Verif. D.	J. Eq. C.	J.S.A. 3. ^a	T. 1. ^a	T. 1. ^a	'L' 1. ^a		11
12		TMA Jefe.	Verif. E.	J. Eq. D.	J.S.A. 2. ^a	T.J. 2. ^a	T.J. 2. ^a	'R' entrada.		12
13		TMA Jefe.		J. Eq. E.	J.S.A. 1. ^a	T.J. 1. ^a	T.J. 1. ^a	'R' 3. ^a		13
14		TMA Maestro.		Maestro.	J.S.A. 1. ^a A.	T.J.S. 2. ^a	T.J.S. 2. ^a	'R' 2. ^a	T.G.S. ent.	14
15		TMA M. Jefe.		M. Jefe.	J.S.A. 1. ^a B.	T.J.S. 1. ^a	T.J.S. 1. ^a	'R' 1. ^a	T.G.S. 5. ^a	15
16								'R' 1. ^a A.	T.G.S. 4. ^a	16
17								'R' 1. ^a B.	T.G.S. 3. ^a	17
18									T.G.S. 2. ^a	18
19									T.G.S. 1. ^a	19

ANEXO II (c)

Nivel	Escala 'A'	Escala 'B'	Escala 'C'	Nivel
1				1
2				2
3	Empleo G.			3
4	Empleo G.			4
5	Empleo G.			4
6	Empleo G.	Empleos B, D, E, F.		6
7	Empleo G.	Empleos B, D, E, F.		7
8	Empleo G.	Empleos B, D, E, F.		8
9	Empleo G.	Empleos B, D, E, F.	Empleos A, C.	9
10		Empleos B, D, E, F.	Empleos A, C.	10
11		Empleos B, D, E, F.	Empleos A, C.	11
12			Empleos A, C.	12
13			Empleos A, C.	13
14			Empleos A, C.	14
15			Empleos A, C.	15
16				16
17				17
18				18
19				19

Escala 'A': Contiene los empleos de G-Grabador/Verificador.

Escala 'B': Contiene los empleos de B-Analista/Programador, D-Auxiliar de Sistemas, E-Responsable Turno Explotación y F-Monitora de Grabación.

Escala 'C': A-Analista y C-Especialista de Sistemas.

PARTE II

Regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial

Artículo 1. Definición.

Se considera trabajador fijo de actividad continuada a tiempo parcial, a efectos de esta regulación, a aquel expresamente contratado para prestar sus servicios, todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a lo establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

El número de horas efectivas de trabajo no podrá exceder del 90 por 100 de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en Convenio Colectivo, ni ser menor del 55 por 100 de la misma.

La jornada semanal no podrá ser inferior a doce horas, ni superior al 90 por 100 de la jornada anual efectiva de trabajo en cómputo semanal pactada en cada momento.

La jornada, a la que se hace referencia en los dos párrafos anteriores, es la pactada para los fijos a tiempo completo (actualmente mil setecientos veintiocho horas anuales de trabajo efectivo y cuarenta horas semanales en cómputo anual).

Artículo 2. Ingresos, promoción y progresión.

A efectos de ingreso, promoción y progresión, se aplicará, dentro de este colectivo, el mismo sistema que para los fijos de actividad continuada a tiempo total.

En el supuesto de existencia de vacantes de personal fijo de actividad continuada a tiempo completo, la Comisión Interna determinará, en cada caso concreto, el acceso a dichas vacantes desde la condición de fijo discontinuo o fijo de actividad continuada a tiempo parcial.

La Dirección, por libre decisión y en función de las necesidades y de la carga de trabajo, podrá ofertar a los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo su transformación a fijos de actividad continuada a tiempo parcial, los cuales podrán voluntariamente aceptar.

En su caso, la transformación referida tendrá carácter indefinido y la reincorporación a la actividad continuada a tiempo completo será previa petición del trabajador, en función de las necesidades, teniendo carácter preferente a otras contrataciones de carácter fijo de actividad continuada a tiempo completo de su mismo grupo laboral y categoría.

Artículo 3. Clasificación profesional.

La compañía dispondrá de los escalafones o relaciones ordenadas de este personal, por grupos y categorías laborales, a nivel local y nacional.

Artículo 4. Jornada.

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir.

La jornada diaria del personal fijo de actividad continuada a tiempo parcial se podrá realizar en uno o dos períodos horarios.

En consecuencia, la compañía podrá implantar con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas, la realización de ésta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a una hora, ni superior a cinco. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio. Los períodos horarios sólo se podrán realizar entre las seis y las veintitrés horas. Igualmente, no se podrá contratar, en ningún caso, fijos discontinuos ni eventuales para cubrir la interrupción de los períodos horarios.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir, sin que ello implique en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el preaviso citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, informando previamente de tales necesidades a la representación de los trabajadores.

Si la nueva jornada y/u horario de trabajo llevase implícitas circunstancias especiales cuya gratificación estuviera establecida en el Convenio, le serán abonadas en la parte que le correspondan.

En aquellos casos en que la jornada de trabajo no coincida con el horario habitual establecido en la empresa y, consecuentemente, no se haga uso de las líneas establecidas por la misma, siempre que los servicios se presten en algún centro de trabajo o de aeropuerto, el trabajador percibirá como compensación por gasto de transporte la cuantía equivalente a los precios existentes en los transportes públicos.

No obstante, la empresa podrá conceder, en cada caso, la autorización de la correspondiente tarjeta de transporte para hacer uso de las líneas establecidas por la compañía sin compensación alguna por gastos de transporte, o bien aplicará la fórmula expuesta anteriormente.

Dado el carácter de servicio público de la empresa, los trabajadores fijos de actividad continuada con contrato a tiempo parcial de cinco días

o menos a la semana, que trabajen en días festivos percibirán, además del plus de festividad, una cantidad consistente en el salario hora/base incrementado en un 75 por 100, en proporción al número de horas trabajadas en festivo, que les será abonado en las correspondientes liquidaciones mensuales, ya que la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial no exige días de descanso compensatorio.

Los trabajadores a tiempo parcial contratados para fines de semana, por las propias circunstancias que dieron lugar al contrato, están obligados a trabajar todos los días contratados, sin perjuicio de lo establecido para estos trabajadores en el artículo 6.

A efectos del cómputo de jornada, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 47 de la primera parte del XI Convenio Colectivo.

La antigüedad, a todos los efectos, de los trabajadores contratados como fijos de actividad continuada a tiempo parcial se determinará computando el tiempo trabajado desde su ingreso como tales, como si se tratara de trabajadores a tiempo completo.

Artículo 5. *Retribuciones.*

Los trabajadores de actividad continuada a tiempo parcial percibirán las retribuciones contempladas en el artículo 62 de la primera parte del Convenio Colectivo, en proporción a las horas efectivamente trabajadas, tomando como base cuarenta horas semanales en cómputo anual, es decir, sobre la misma base que para los fijos de actividad continuada a tiempo completo. En base a ello, y siendo el pago mensual, resulta necesario convertir las horas efectivas trabajadas a días, de acuerdo a la siguiente fórmula: Siete días a la semana dividido entre cuarenta horas semanales es igual a 0,175 días hora trabajada.

En las situaciones previstas en el artículo 82 de la primera parte del Convenio Colectivo, procederá el abono en su totalidad de los conceptos y cantidades en él establecidos.

Los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial percibirán, en función de la jornada contratada, la parte proporcional de las gratificaciones de julio, diciembre y cierre de ejercicio, en las mismas condiciones y conceptos que el personal de actividad continuada a jornada completa.

La regulación contenida en los artículos 58, 59, 60 75, 76 y 77 será aplicable al personal fijo a tiempo parcial en su integridad.

En función de las necesidades del servicio, los días en los que los FACTP no deban de prestar servicios o tengan descanso semanal, éstos serán rotatorios mensualmente.

Artículo 6. *Vacaciones, permisos o licencias.*

El personal fijo de actividad continuada a tiempo parcial disfrutará del mismo régimen y días de vacaciones que el personal de actividad continuada a tiempo completo.

El número de días de vacaciones que corresponden a los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial, son los mismos que a los de actividad continuada a tiempo completo, en la parte proporcional al número de días trabajados. En el seno de la Comisión Interna se establecerá el procedimiento que regule lo establecido en este artículo.

Serán vacacionables los doce meses del año y la programación cuantitativa se efectuará por la Dirección en función de las necesidades de carga de trabajo con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Para la determinación del orden de preferencia en la elección de vacaciones, se aplicará lo dispuesto en el artículo 95 del XI Convenio Colectivo para los fijos de actividad continuada a tiempo completo.

En el caso de trabajadores contratados para fines de semana, se garantiza el disfrute de siete días naturales continuados.

Igualmente, les será de plena aplicación la regulación contenida en el Convenio en lo que a licencias y permisos se refiere.

Artículo 7. *Acción social.*

Al personal fijo de actividad continuada a tiempo parcial le serán de aplicación, en materia de concierto colectivo para fallecimiento o invalidez permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo a tiempo total, tomándose como base promedio la media obtenida de las retribuciones (de los conceptos integrantes) percibidas en los últimos seis meses antes del hecho causante.

A los trabajadores con contrato de fijos a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 110 del Convenio, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

La Junta Central de Actividades Sociales fijará las normas que han de regir para la distribución de este Fondo, en atención a las especiales características de su contrato.

A los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 111, punto 1.º, del vigente Convenio Colectivo, cotizando a dicho Fondo en proporción al sueldo base y antigüedad, teniendo en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 8. *Billetes tarifa gratuita y con descuento.*

El personal contratado como fijo de actividad continuada a tiempo parcial disfrutará del mismo régimen, en esta materia, que el fijo de actividad continuada a tiempo total.

Artículo 9. *Movilidad, permutas y excedencias.*

Les será de aplicación el régimen establecido en el Convenio Colectivo, en función de la naturaleza de su contrato.

Artículo 10.

No podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado, fijos discontinuos o cualquier otro de duración determinada, siempre que haya en el momento de la contratación trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo parcial por debajo del límite máximo semanal pactado para el mismo grupo laboral y centro de trabajo de que se trate.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones temporales o de fijos discontinuos podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que por razón de aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores, y ya estuvieran contratados todos los fijos de actividad continuada a tiempo parcial que fuera posible, aun cuando éstos no hubieran alcanzado el límite máximo semanal pactado.

Asimismo, también podrán celebrarse contrataciones temporales o de fijos discontinuos, cuando lo sean para cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los FACTP en base a los límites establecidos en el artículo 4 de esta segunda parte del Convenio Colectivo.

Disposiciones transitorias y finales.

Les serán de aplicación en sus propios términos, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Disposición final primera.

Las transformaciones de eventuales y fijos discontinuos a fijos de actividad continuada a tiempo parcial se acordarán en el seno de Comisión Interna.

PARTE III

Regulación para los trabajadores fijos-discontinuos

Artículo 1.

Al personal contratado en la modalidad de fijo-discontinuo le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio para el personal de actividad continuada, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza del contrato. El tiempo de contratación será de ciento ochenta días. En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.

Se considerará trabajador fijo-discontinuo al contratado por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica. Los contratos de mayor duración serán ofrecidos por orden de listas, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador fijo-discontinuo. La figura del trabajador fijo-discontinuo se reconoce a la finalización de la tercera contratación, para los centros de trabajo en que regularmente se dan las condiciones de incremento de la producción por temporada.

Artículo 3.

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

Artículo 4.

La consideración de fijos-discontinuos no se interrumpirá en los supuestos de prestación del servicio militar, ausencia por maternidad o enfermedades graves, previa justificación de estas situaciones.

Artículo 5.

Los ingresos en la compañía como fijos-discontinuos se harán como Oficial de Entrada Administrativo o Mozo de Entrada en los respectivos grupos laborales. Se establece para este personal un sistema de promoción consistente en:

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

Administrativos: A los veinticuatro meses de trabajo efectivo ascenderán al nivel 4, Oficial de 3.^a A Administrativo y a Oficial de 2.^a Administrativo, transcurridos otros veinticuatro meses de trabajo efectivo en la anterior categoría.

Artículo 6.

En los centros de trabajo donde exista escalafón de trabajadores fijos-discontinuos, las plazas de nueva creación que pudieran surgir serán cubiertas por los citados trabajadores por orden riguroso y sin examen.

Artículo 7.

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

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

Artículo 8.

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

Número de contratos en la compañía, en función del número de meses de presencia en la misma con cualquier tipo de contrato, en el centro de trabajo local.

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

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

La compañía determinará las necesidades de personal de temporada en cada ejercicio y en función de la carga de trabajo, procederá al llamamiento de aquél por el orden del escalafón citado. En el caso de que las necesidades de personal de temporada sean inferiores al número de personas escalafonadas, el sobrante mantendrá su puesto en el escalafón a efectos de una posible incorporación en las temporadas siguientes.

Artículo 9.

Cuando un trabajador fijo-discontinuo sea contratado como fijo de actividad continuada, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como fijo-discontinuo. En este caso, se le reconocerá el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado como fijo-discontinuo cara a la antigüedad en la empresa y consiguiente derecho a promoción.

Artículo 10.

El trabajador fijo de carácter discontinuo percibirá en concepto de antigüedad un 7,5 por 100 del sueldo base de su nivel por cada treinta y seis meses de servicio efectivo en la compañía con las limitaciones que establece para este concepto el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.

El personal de carácter discontinuo no disfrutará de las vacaciones reglamentarias durante los meses que permanezcan en la empresa. La parte proporcional de su importe será abonada con la liquidación final del período.

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

Artículo 12.

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

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, para el caso de que a 31 de diciembre de 1998 hubiera trabajadores fijos-discontinuos en AVIACO, procederían, en el plazo máximo de treinta días a partir de dicha fecha, a adaptar la regulación que se refiere a estos trabajadores en el presente Convenio a lo establecido en el apartado cuarto. Otras medidas. Punto 6. Fijos-discontinuos del Acta de 26 de febrero de 1998, suscrito entre el Comité Intercentros de Personal de Tierra, los sindicatos UGT, CC.OO. y ASETMA y las Direcciones de IBERIA y AVIACO.

A tal efecto, se faculta a la Comisión Interna para adoptar los acuerdos que sobre esta materia estime oportunos, y que, una vez concluidos, formarán parte integrante del presente Convenio Colectivo, sustituyendo y derogando lo establecido en la Parte III del citado texto convencional.

Disposición final.

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

PARTE IV

Regulación de las condiciones de los trabajadores con contrato temporal

Artículo 1.

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

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

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

Artículo 5.

Dado el carácter de servicio público de la empresa, los trabajadores con contrato temporal que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un tiempo equivalente al trabajo como descanso compensatorio. Este tiempo se librará en el plazo de doce meses, contados a partir del festivo que se haya trabajado, o dentro del período de contrato, si éste fuera inferior a doce meses.

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

Artículo 6.

En las horas programadas de trabajo en días festivos con tiempo de descanso compensatorio, el trabajador percibirá un suplemento del 123,15 por 100 del salario hora/base.

Artículo 7.

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

Artículo 8.

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

Artículo 9.

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

Artículo 10.

Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal:

- Atención a mercancías perecederas.
- Avería a instalaciones.
- Caída de ordenadores.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención a las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.
- Acumulaciones de tráfico, producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.
- Avería de aviones.
- Cierre de ejercicio en aquellas Unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.

Artículo 11.

El salario hora/base para los trabajadores temporales será el que corresponda de acuerdo a su nivel de la tabla hora/base de los de actividad continuada. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 64 de la Parte I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

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

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

Artículo 14.

Los trabajadores por contrato temporal percibirán, en su caso, los conceptos retributivos establecidos para el personal de actividad continuada en los niveles de entrada de cada grupo laboral que en los supuestos de contrato a tiempo parcial serán proporcionales a las horas contratadas. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 de la Parte I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15.

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

Igualmente, percibirán la parte proporcional de la gratificación de cierre de ejercicio en función del tiempo trabajado u horas contratadas. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 de la Parte I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16.

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

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

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

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

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

La compañía podrá establecer conciertos en establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien se abonará al trabajador la cantidad de 800 pesetas por comida o cena, y 127 pesetas en concepto de desayuno.

Artículo 17.

El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho horas percibirá un complemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 88,52 por 100 del salario/hora base en función de las horas trabajadas en este período. Las horas nocturnas realizadas a partir de las 50 horas mensuales se abonarán con un incremento adicional del 18 por 100 del salario hora base.

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

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

Artículo 18.

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

Artículo 19.

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

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

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

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

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

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

b) Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Artículo 20.

En todos los casos de concesión de licencia retribuida, los trabajadores temporales deberán informar, con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 21.

Los trabajadores con contrato temporal se registrarán, en materia de prevención de riesgos laborales, por las normas establecidas para el personal con contrato indefinido que les sean aplicables.

Artículo 22.

La compañía elaborará un escalafón de trabajadores temporales.

Artículo 23.

Al personal con contrato temporal le será de aplicación, en materia de concierto colectivo para fallecimiento o invalidez permanente, las mismas primas e indemnizaciones que al personal fijo.

Disposición adicional.

Para el personal de nuevo ingreso se aplicará lo establecido en el artículo 64 de la Parte I del presente Convenio Colectivo.

Concesión de billetes gratuitos y con descuento al personal con contrato fijo-discontinuo o temporal

A) Concesión general titular y beneficiarios.

1. A partir de los seis meses de trabajo efectivo con contrato de trabajo fijo-discontinuo o temporal, se concederán seis segmentos, tarifa gratuita sin reserva de plaza (ID00R2), en la totalidad de la red de AVIACO.

2. Los siguientes cupos de billetes tarifa gratuita, corresponderán por cada doce meses más transcurridos de actividad laboral en la empresa. Es decir, el primer cupo se obtendrá a los seis meses de trabajo efectivo, el segundo a los dieciocho meses, el tercero a los treinta meses, etc.

3. Si pasados treinta meses de trabajo efectivo no se hubiera utilizado billetes tarifa gratuita, los seis segmentos correspondientes a ese período serán con reserva de plaza (ID00R1) sujetos a las correspondientes épocas restrictivas.

4. La validez de los billetes devengados en cada cupo será la siguiente:

Empleados fijos-discontinuos: Un año a partir de la fecha en que cumple el cupo, es decir, después de los 6, 18, 30, 42, etc.

Empleados eventuales: Un año a partir de la fecha en que cumple el cupo, es decir, después de los 6, 18, 30, 42, etc., siempre que hubiese continuidad laboral en la empresa después de cumplir dicho período. Si causase baja, la validez de los cupones será de un mes a partir de dicha baja. No obstante, si se volviese a causar alta en la empresa en el transcurso del año de validez del cupo correspondiente y quedaran trayectos sin solicitar, se podrán utilizar los trayectos que quedasen, pero con la validez máxima correspondiente a dicho cupo.

B) Concesión particular.—A partir de los seis meses de trabajo efectivo:

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

2. Concesión de un billete de ida y vuelta al titular y otro a su cónyuge (ID00R1) con motivo de fallecimiento de hijos, padres o hermanos, incluso parentesco político. Este billete se emitirá al aeropuerto más cercano al lugar del óbito.

3. La validez de estos cupones será la establecida en el Reglamento General de Billetes.

C) Beneficiario.—Se consideran familiares beneficiarios los de primer grado que, además, dependan económicamente del trabajador y habiten con él. En los supuestos de sentencias firmes en los casos de separación legal, nulidad y divorcio, los hijos legalmente reconocidos estarán exceptuados del requisito de la convivencia hasta su mayoría de edad o emancipación, siempre que el titular mantenga la patria potestad.

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

D) Épocas restrictivas.—Los billetes ID00R1 citados en el punto 2 del apartado A) están sujetos a los siguientes períodos en los que no se podrá efectuar reserva:

25 de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.

20 de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.

Siete días antes del lunes de Pascua, hasta dos días después.

E) Cargo de emisión.—Todos los billetes de tarifa gratuita estarán sujetos a los cargos que en cada momento se establezcan.

Estos cargos se aplicarán por cada segmento o cupón de vuelo, estando incluidos en ellos los impuestos y seguros, pero no la tasa de aeropuerto formada por la tasa de salida u obvencción.

F) Billetes con descuento.—A partir de los seis meses de trabajo efectivo y abonando el 50 por 100 del importe del billete, más los seguros e impuestos, se podrá viajar en cualquier época del año con reserva de plaza.

G) Clase de servicio.—Todos los billetes serán emitidos en clase turista/económica.

En todo lo no expresamente contemplado en la presente norma, los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo o temporal se registrarán en materia de billetes gratuitos y con descuento por lo regulado en el XI Convenio Colectivo del Personal de Tierra de AVIACO, para la red de AVIACO.

H) La presente regulación de billetes tarifa gratuita y/o descuento se adaptará a lo que sobre esta materia establezca la compañía IBERIA.

Una vez exista acuerdo, el mismo se incorporará al texto del XI Convenio Colectivo, sustituyendo y anulando al actual. En tanto no exista Acuerdo, el texto actual mantendrá su vigencia.

REGLAMENTO DE PREMIOS

CAPÍTULO I

Motivos de premio

Se establecen los siguientes motivos de premio para el personal que trabaja en la compañía:

Artículo 1.

Motivos destacables por su excepcionalidad:

1. Acto heroico, que es el realizado por el trabajador (o trabajadores), con riesgo de su vida o integridad física, para evitar un accidente o reducir sus proporciones, salvar vidas humanas o la integridad corporal de com-

pañeros de trabajo, pasajeros, etc., defender los bienes de la empresa u otros fines análogos.

2. Actuación excepcional, cuya realización no exija el riesgo previsto para los actos heroicos, pero sí esté motivada por un muy elevado espíritu de entrega, con el que se haya hecho posible salvar los intereses y el prestigio de la empresa en situaciones excepcionales. Abarca asimismo aquellas actuaciones verdaderamente relevantes que contribuyan en alto grado a mejorar la imagen y buen nombre de la empresa, tanto interna como externamente.

Queda entendido que estas actuaciones pueden producirse como acto único o como una sucesión de actos conducentes hacia un objetivo final excepcional.

Artículo 2.

Motivos destacables por la continuidad o permanencia de la conducta o por un proceder que sea especialmente meritorio en una circunstancia o trabajo determinado:

1. Conducta laboral ejemplar, que vendrá determinada por el espíritu de servicio y el afán de superación profesional, cuando se dan en un grado sobresaliente y en armonía con la colaboración, el espíritu de equipo, y la aceptación por sus compañeros, siendo su característica fundamental la continuidad y permanencia de esos valores durante un período mínimo de cinco años.

2. Proceder especialmente meritorio en una circunstancia o trabajo determinado que, sin llegar a ser acto heroico o actuación excepcional, aconseja, en opinión de sus mandos, que sea objeto de premio.

CAPÍTULO II

Naturaleza de los premios

Artículo 3.

Para los casos de acto heroico o actuación excepcional:

1. Recompensa en metálico.
2. Diploma honorífico.

Artículo 4.

Para los casos destacables por la continuidad y permanencia de una conducta laboral ejemplar o por un proceder especialmente meritorio en una circunstancia o trabajo determinado:

Con independencia de la felicitación privada o pública, verbal o escrita y de otros medios de reconocimiento y estímulo habituales en el ejercicio del mando, se podrán conceder días de vacaciones, hasta un máximo de seis, en un número proporcional al mérito que en cada caso concurra, o cualquier otra recompensa de carácter general, que premie al trabajador.

Artículo 5.

Con independencia de lo establecido en los dos artículos anteriores, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario base y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios en la empresa.

La concesión de estos premios se hará pública en los tabloneros de anuncios de la empresa, como mención honorífica para los afectados.

CAPÍTULO III

¿Quiénes pueden conceder premios?

Artículo 6.

La alta dirección de la compañía:

Para los actos heroicos y actuaciones excepcionales la concesión de premios está reservada a la Dirección General de la Empresa, o, en casos especialmente relevantes, a la Presidencia, las cuales, a través de la Junta Central de Premios, estudiarán y tomarán las decisiones que convenga en relación con los mismos.

Las propuestas indicando las razones por las que solicita su concesión serán enviadas al Presidente de la Junta Central de Premios por el Director de la Unidad a que el interesado pertenece (o, en su caso, por el Subdirector de la Unidad Independiente o por el Gerente de la Delegación que corresponda).

Artículo 7.

Los mandos de las respectivas unidades:

Para los casos destacables por la continuidad y permanencia de una conducta laboral ejemplar o por un proceder concreto especialmente meritorio en una circunstancia o trabajo determinado, la concesión se reserva a los Directores de las distintas unidades, los cuales están facultados para conceder hasta seis días de vacaciones. Los Subdirectores y los Gerentes de Delegaciones podrán también conceder, en sus ámbitos respectivos, hasta un máximo de tres días. Los restantes mandos tienen asimismo la posibilidad de premiar a las personas que, estando a sus órdenes, hayan hecho motivos para ello —no olvidando nunca el carácter de excepcionalidad y la repercusión en el ambiente del grupo— elevando propuesta para estudio del Gerente, Subdirector o Director que corresponda. De análogo modo, personas de otras unidades que conozcan circunstancias, conductas o hechos que estimen dignos de ser premiados, podrán hacer la correspondiente propuesta al Gerente, Subdirector que proceda.

El Presidente de la Junta Central de Premios (en los casos de actos heroicos y actuaciones excepcionales) y los Asesores de Personal (en los restantes) asesorarán, coordinarán y canalizarán cuanto haga referencia a la concesión de premios, debiendo las Asesorías de Personal informar a la Junta Central de Premios de los que se conceden en sus respectivas unidades.

CAPÍTULO IV

Influencia de los premios en la cancelación de faltas

Artículo 8.

En el caso de acto heroico o actuación excepcional la concesión de premio llevará consigo la eliminación de las notas desfavorables que pudieran figurar en el expediente de la persona premiada, quedando automáticamente anuladas sin necesidad de que transcurra el tiempo de prescripción establecido en el Reglamento Disciplinario.

CAPÍTULO V

Junta Central de Premios

Artículo 9.

Es el órgano del que se vale la Dirección de la compañía para impulsar y coordinar cuanto se refiere a la política de premios.

1. Composición: La Junta Central de Premios estará constituida por un Presidente, tres Vocales, con sus respectivos suplentes, y un Vocal Secretario, nombrados por el Director general. Un cuarto Vocal será representante de los trabajadores.

2. Atribuciones: Serán atribuciones de la Junta Central de Premios:

2.1 Estudiar y proponer a la Dirección General cuantas medidas estime convenientes en relación con la política de premios.

2.2 Estudiar y proponer a la Dirección General los premios que procede dar en casos de actos heroicos y actuaciones excepcionales.

2.3 Interpretar el Reglamento de Premios, elaborar las normas y marcar las directrices que se han de seguir en las distintas unidades de la compañía a fin de que se tengan los mismos criterios y se eviten agravios comparativos.

2.4 Asesorar, en relación con la política de premios, a los titulares de las distintas Direcciones, Subdirecciones, Delegaciones y Asesorías de Personal.

2.5 Recabar de la Dirección de Relaciones Industriales, a cuyo cargo se imputarán estos gastos, la inclusión en su presupuesto de las cantidades que es previsible sean necesarias cada año para hacer frente a los costos que se deriven de la política de premios.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Facultad disciplinaria.*

1. La facultad disciplinaria de la empresa está atribuida a la Dirección de la misma, quien la ejercerá con subordinación a la legalidad vigente y en la forma que establecen las presentes normas.

El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el capítulo IV.

2. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Las presentes normas son de aplicación al personal contratado en todos y en cada uno de los centros de trabajo que la compañía tiene establecidos, o establezca en el futuro, dentro del territorio nacional.

2. Serán también de aplicación para el personal que, contratado en España, preste sus servicios en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 3. *Requisitos formales.*

1. La sanción de las faltas leves únicamente requerirá comunicación por escrito al trabajador.

2. Será preceptiva la apertura de expediente contradictorio y su comunicación al Comité de Empresa y al sindicato correspondiente, en caso de que conste la afiliación, para sancionar faltas graves y muy graves. En cualquier caso, se estará a lo pactado en Convenio Colectivo o Acuerdo.

3. Los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, no podrán ser despedidos o sancionados con base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Esta misma garantía la tendrán los candidatos en período electoral, es decir, desde su proclamación hasta la votación.

Artículo 4. *Competencia de los órganos sancionadores.*

La competencia en materia disciplinaria está atribuida a la Dirección de la empresa, con delegación expresa en el Director de Relaciones Industriales.

Artículo 5. *Órganos de tramitación.*

El Gabinete Jurídico-Laboral es el órgano a través del cual se ejerce la función disciplinaria, dictaminando e instruyendo los expedientes disciplinarios y sin perjuicio de la facultad sancionadora que corresponde al Director de Relaciones Industriales por delegación.

CAPÍTULO II

TramitaciónArtículo 6. *Procedimiento de oficio.*

6.1 Cualquier mando o unidad orgánica de la empresa que tenga conocimiento de un hecho que revista caracteres de falta laboral lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección de Relaciones Industriales, mediante relación circunstanciada de los hechos y personas que en ellos hayan intervenido.

6.2 El Gabinete Jurídico-Laboral efectuará la propuesta razonada de sanción y, aceptada ésta por el Director de Relaciones Industriales, será comunicada al trabajador, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical que corresponda, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efecto la sanción.

Artículo 7. *Expediente disciplinario.*

7.1 El expediente disciplinario o procedimiento contradictorio es la expresión escrita en que se fundamenta, documentalmente, el hecho denunciado como falta laboral o contractual y su calificación jurídica.

7.2 La apertura de expediente contradictorio será obligatoria para conocer y, en su caso, sancionar y despedir por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Personal. En cualquier caso, la instrucción de expediente disciplinario supone ha de sujetarse al cumplimiento de estas normas y en la forma que establece el artículo 8.

Artículo 8. *Pliego de cargos y descargos.*

8.1 Para los supuestos de faltas graves y muy graves, una vez conocido el hecho por la Dirección de Relaciones Industriales, el Gabinete Jurídico-Laboral redactará un escrito con expresión clara, concreta y precisa de los cargos que se imputan, para su inmediato envío a la persona presuntamente responsable, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical que corresponda, cuando se conozca la afiliación del expedientado.

Al mismo tiempo, se concederá al expedientado plazo de cinco días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, que una vez realizadas se unirán al expediente del mismo modo que aquellas otras que el Instructor estime oportuno acordar.

El Comité Intercentros contará con un plazo de ocho días desde la recepción de los antecedentes para manifestar su criterio. Durante este plazo no se procederá al establecimiento de sanción.

8.2 Concluido el expediente, el Gabinete Jurídico-Laboral propondrá la resolución que corresponda, en los términos y en la forma prevista en el artículo 6.

8.3 Instruido el expediente disciplinario, la Dirección de Relaciones Industriales continuará conociendo y resolverá el mismo, sea cual fuere la gravedad de la falta.

Artículo 9. *Suspensión de empleo y sueldo.*

9.1 En todos los casos de faltas muy graves se podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente disciplinario, la previa suspensión de empleo y sueldo.

9.2 Para tal supuesto, el expediente tendrá una duración máxima de un mes, a contar desde el día siguiente en que los hechos fueron puestos en conocimiento de la Dirección de Relaciones Industriales. Sin embargo, cuando por circunstancias especiales, o debido a la prueba propuesta por el expedientado o por el cúmulo de diligencias necesarias no fuese posible la instrucción en este plazo, podrá prorrogarse el término con otro plazo igual, levantando, en su caso, la suspensión acordada.

Artículo 10. *Prescripción de las faltas.*

10.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el órgano sancionador tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10.2 En los plazos de prescripción ha de tenerse presente que, en los señalados por días, a contar de uno determinado, quedará éste excluido del cómputo, el cual deberá empezar en el día siguiente, no descontándose los inhábiles; si el plazo estuviera fijado por meses, se computará de fecha a fecha.

10.3 La apertura de expediente contradictorio, que ha de instruirse para los supuestos de faltas graves y muy graves, interrumpe, dadas las especiales circunstancias en que se desarrolla la actividad laboral de los empleados de la compañía, el plazo de prescripción de la falta, por un período máximo de quince días, sobre los establecidos en el apartado 1.

No obstante, el expediente que preceptivamente ha de instruirse para los supuestos de faltas graves y muy graves de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y candidatos en período electoral, interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

Artículo 11. *Impugnación de las sanciones.*

11.1 La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de Relaciones Industriales podrán ser revisadas ante la jurisdicción competente.

11.2 El ejercicio de la acción ante la jurisdicción competente caducará a los veinte días siguientes a partir de la fecha de la notificación de la sanción. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

11.3 Discrecionalmente, y sin que su ejercicio interrumpa el plazo de caducidad, contra las resoluciones sancionadoras por faltas muy graves cabrá recurso de reposición dentro del plazo de cinco días, contados desde la fecha de la notificación, a través del Gabinete Jurídico-Laboral, que evacuará un dictamen razonado y motivado, a cuya vista el Director de Relaciones Industriales adoptará la resolución que estime más procedente.

CAPÍTULO III

Antecedentes y registro

Artículo 12.

El Gabinete Jurídico-Laboral llevará un registro de antecedentes disciplinarios.

Artículo 13.

En el Libro se inscribirán las sanciones impuestas a cada empleado de la empresa, con la indicación de la fecha de su imposición y demás circunstancias que pueda ser oportuno hacer constar.

Artículo 14.

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves: Seis meses.
- b) Las faltas graves: Dieciocho meses.
- c) Las faltas muy graves: Treinta y seis meses.

Artículo 15.

Los antecedentes disciplinarios pueden ser cancelados de forma anticipada a la prevista en el artículo anterior, en virtud de bonificaciones otorgadas como premios de la empresa.

Artículo 16.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos artículos precedentes, la empresa, en circunstancias de extraordinaria solemnidad o en ocasiones de efemérides muy relevantes, podrá otorgar, con carácter general, la cancelación total de los antecedentes disciplinarios o la reducción parcial del plazo de cancelación establecido en el artículo 14.

Artículo 17.

A los efectos que se señalan en los artículos anteriores, deberá comunicarse al Gabinete Jurídico-Laboral y al Comité Intercentros el otorgamiento de cualquier premio o recompensa que lleve anejo la bonificación de cancelación anticipada de los antecedentes disciplinarios.

CAPÍTULO IV

Faltas y sanciones

Artículo 18.

Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 19.

Se considerarán faltas leves:

1. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
2. Tres faltas de puntualidad injustificadas durante el mes, y siempre que sumen en total más de quince minutos y menos de treinta.
3. Abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4. No comunicar su domicilio o el sitio donde se vaya a descansar cuando corresponda, durante el servicio.

5. La embriaguez ocasional en el puesto de trabajo.

6. En general, todas aquellas de carácter análogo a las enunciadas y los actos leves de imprudencia o indisciplina.

Artículo 20.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
2. Más de tres faltas de puntualidad repetidas en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos al mes.
3. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves al buen orden de la compañía.
4. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para su uso propio herramientas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, sin debida autorización.
9. Abandono del trabajo sin justa causa, cuando del mismo se derive paralización en las labores de los trabajadores en el servicio.
10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente para sí o sus compañeros.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la empresa.
12. La reincidencia en faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la primera.
13. La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
14. La falta grave de atención y cortesía con el público, no reiterada y en acto de servicio.
15. La divulgación a personas ajenas a la empresa de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la empresa.
16. La obstrucción a las órdenes reglamentariamente dadas por los Jefes y la negligencia en su cumplimiento.
17. La disminución, no grave ni continuada, en el rendimiento del trabajo.
18. El quebrantamiento de los intereses de la empresa sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable.
19. Las riñas, alborotos, discusiones graves o entorpecimientos en la marcha de la producción.
20. La falta considerable de respeto y la dureza de trato a los trabajadores que estén a sus órdenes.
21. No comunicar a la empresa las lesiones que se produjeran los trabajadores o dejar de presentarse inmediatamente en el botiquín.
22. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él, ausentarse sin licencia del trabajo durante el mismo, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente. Y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

Artículo 21.

Son faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual en el puesto de trabajo.
2. Los trabajos para otra actividad que pudiere suponer competencia, sin autorización de la empresa.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un mismo mes sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y/u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando existen perjuicios para la misma.
6. Causarse una lesión voluntaria.
7. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. La falta de atención o descortesía con el público.
10. El quebrantamiento del secreto relacionado con la Defensa Nacional.
11. Los actos que constituyen delito de robo o hurto y que afecten a la propiedad y confianza en el empleado.
12. La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores.

13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma por o en asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

14. Cualquier infracción de la legislación de Aduanas.

15. La reincidencia en las faltas graves dentro de los dieciocho meses siguientes a su sanción.

16. Abuso de autoridad por parte del superior.

Artículo 22

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido. En cualquier caso no serán acumulables las distintas sanciones.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 23.

De conformidad con lo que dispone el apartado 5.º de la Orden de 1 de diciembre de 1948, independientemente de la sanción que corresponda en vía disciplinaria, el personal de la empresa responde ante ésta del valor de los objetos o utensilios que hayan recibido para el servicio bajo inventario, si su pérdida o destrucción no se justifica debidamente, e igualmente del mal uso del uniforme o equipo, pero en estos casos, las retenciones que se efectúen en sus haberes no podrán exceder de la séptima parte de los mismos.

REGLAMENTO DE SUGERENCIAS

CAPÍTULO I

Definición de sugerencias

Artículo 1.

Se entiende por sugerencia toda idea propuesta tendente a obtener una mejora.

Para que una sugerencia pueda ser premiada deberá quedar acreditado que de su aplicación se va a derivar un beneficio cierto a la compañía o a sus trabajadores, por la adopción de sistemas nuevos o mejora de los existentes.

CAPÍTULO II

Clasificación de las sugerencias

Artículo 2.

Atendiendo a su calidad, posibilidad de implantación y rendimiento económico que pueden suponer, las sugerencias se clasifican en los siguientes grupos:

1. Medibles económicamente: Son aquellas cuya implantación conlleva una economía efectiva que puede ser calculada.

2. De difícil cuantificación económica: Son aquellas que, siendo factible implantarlas, ofrecen serias dificultades en cuanto a calcular el beneficio económico o el ahorro de coste que pueden proporcionar.

3. No aplicables: Son aquellas que o no aportan mejoras significativas o que su implantación no resulta rentable por implicar gastos que no vendrían suficientemente compensados.

CAPÍTULO III

Premios por sugerencias

Artículo 3. Clases.

Para las sugerencias clasificadas en los grupos 1 y 2 del apartado anterior se establecen premios:

En metálico.

Felicitación.

Las sugerencias calificadas como no aplicables merecerán, en todo caso, un escrito del Comité dando cuenta razonada de las causas por las que no han sido premiadas y expresando el agradecimiento de la compañía por el esfuerzo y buen espíritu que supone la presentación de las mismas.

En ningún caso se concederán premios por sugerencias, en cualquiera de sus modalidades, al personal directivo de la Compañía. Análogamente, tampoco a los Mandos que tengan entre sus responsabilidades la mejora de métodos en las materias a que las sugerencias se refieren, sin perjuicio de la utilización que pudiera darse a las mismas.

Artículo 4. Cuantía de los premios.

Los premios en metálico que podrán concederse al autor de una sugerencia serán los siguientes:

Para las medibles económicamente: Una cantidad que podrá llegar, en determinados casos, hasta el 100 por 100 de la economía que va a suponer su aplicación durante el primer año de implantación. Dicha cantidad será fijada por el Comité en atención al grado de inventiva e ingeniosidad de la sugerencia, a la complejidad de la misma, al esfuerzo que haya supuesto a su autor y al tiempo de su probable aplicación en el futuro.

Para las de difícil cuantificación económica: La cantidad que determine el Comité a propuesta del Vocal representante de la Dirección más directamente afectada, y de acuerdo con el interés que ofrezca la sugerencia.

Tope máximo para los premios: Se establece un tope máximo para los premios de 200.000 pesetas, tanto para las sugerencias medibles económicamente como para las de difícil cuantificación económica. No obstante, en caso excepcional, el Comité podrá elevar superior propuesta al Director general.

Toda sugerencia premiada económicamente llevará aparejada una felicitación de la Dirección de la compañía con copia al expediente personal del interesado.

CAPÍTULO IV

Trámites a seguir en el estudio de sugerencias

Artículo 5. Presentación.

Las sugerencias serán entregadas a la Secretaría de la Comisión, bien directamente, bien por correo, bien utilizando la valija interior de la compañía. No será necesaria la entrega por conducto jerárquico a través de los Mandos del sugente.

Tanto la Presidencia y Secretaría como los Vocales y, en general, todo el personal que pueda intervenir en la tramitación de las sugerencias, quedan obligados a respetar el secreto profesional, de tal forma que se garantice el principio de propiedad intelectual del autor.

A la recepción de la sugerencia por la Secretaría se acusará recibo por escrito al interesado y se anotará en el Libro de Registro, asignándole un número a efectos de control, número que será identificativo en todos los trámites que se sucedan posteriormente hasta la definitiva toma de decisión.

Artículo 6. Informes.

La Secretaría del Comité solicitará de las Unidades implicadas los informes que resultasen necesarios.

Los informes en cuestión deberán obrar en poder del Comité en un plazo no superior a un mes. Rebasado tal plazo, se enviará escrito reiterativo, que habrá de ser atendido con la máxima urgencia. Los Vocales respectivos velarán para que las Unidades afectadas informen con la máxima rapidez posible habida cuenta de la necesidad de una agilización de las decisiones como medio para lograr la imprescindible credibilidad en el sistema por parte del personal.

Si por la complejidad que entraña el estudio de la sugerencia o la necesidad de obtener informes complementarios transcurrieran tres meses sin haber llegado a una resolución sobre la misma, se deberá producir una nueva comunicación escrita al interesado por parte de la Secretaría del Comité, informándole de que la sugerencia sigue en estudio y, someramente, de las razones que han impedido hasta el momento una toma de decisión.

Recibidos todos los informes solicitados, la Secretaría completará los expedientes, que se presentarán a estudio del Comité.

Artículo 7. *Resolución.*

Adoptada la decisión final, se prepararán por la Secretaría las propuestas, si las hubiere, al Director general, así como escritos dirigidos a los sugerentes, dándoles cuenta de la resolución tomada. Simultáneamente, se activarán los trámites necesarios para la ejecución de los premios concedidos.

Los escritos en que se comunique la concesión de premio a los autores de las sugerencias serán firmados por el Director general o directivo en quien delegue.

CAPÍTULO V

Comité de Sugerencias

Es el órgano del que se vale la Dirección de la compañía para impulsar y coordinar cuanto se refiere a la política de sugerencias.

Artículo 8. *Composición.*

El Comité de Sugerencias estará constituido por un Presidente, los Vocales que sean necesarios de las distintas Direcciones y un Secretario, nombrados por el Director general a propuesta del Director de Relaciones Industriales. Uno de los Vocales será representante de los trabajadores.

Las tareas de carácter administrativo estarán a cargo de una Secretaría, ubicada en la Dirección de Relaciones Industriales.

Artículo 9. *Atribuciones.*

Serán atribuciones del Comité de Sugerencias:

Estudiar y proponer a la Dirección General cuantas medidas estime convenientes en relación con la política de sugerencias.

Estudiar y proponer a la Dirección General los premios que procede dar a las sugerencias presentadas.

Interpretar el Reglamento de Sugerencias, elaborar normas y marcar directrices a fin de que se impulse la política de sugerencias.

Asesorar, en relación con la política de sugerencias, a los titulares de las distintas Direcciones, Subdirecciones, Delegaciones y Asesorías de Personal.

Recabar de la Dirección de Relaciones Industriales la inclusión en los presupuestos correspondientes de las cantidades que es previsible sean necesarias cada año para hacer frente a los costos que se deriven de la política de sugerencias.

Disposición final.

El trabajador, al ofrecer una idea, proyecto o modificación de procesos o de técnicas de trabajo al Comité de Sugerencias y recibir un premio por ello, cede a AVIACO el derecho a hacer uso de tal sugerencia en todos sus aspectos, sin limitación alguna y en la forma que ésta estime más conveniente.

Y para que conste, firman las partes deliberantes:

Representación de la Dirección: Don Juan Martínez Gil, don Fernando de Miguel Rodríguez, don José Prado Fernández y don Manuel Rojas Rojas.

Representación social:

Por UGT: Don Arsenio Redondo López, don Pedro Luis Alonso Cisneros, don Francisco Ramón Miranda Jurado, don Manuel Rangel Vargas y doña Anunciada Vila Server.

Por CC.OO: Don Heliodoro Vega González, don Fernando Pardo Panagua, don Cástor Casas de Lis, don Cristóbal Mus Reynes y don Patricio Serra Socías.

Por ASI: Don Francisco José Bonafonte Cimiano y don Benito Hernández Pons.

Por ASETMA: Don José María Delgado Ojeda.

ANEXOS

1. Acta y correspondiente Acuerdo de fecha 26 de febrero de 1998, suscrita entre la Dirección de la Empresa y la mayoría del Comité Intercentros.

2. Acta de 6 de agosto de 1998, suscrita entre la Dirección de la compañía y la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Acta de la reunión mantenida con fecha 26 de febrero de 1998

Por la parte Social: UGT, don Francisco Rodríguez Martín; CC.OO, don Laureano Cuervo Gómez; ASETMA, don José María Delgado Ojeda, y Comité Intercentros, don Arsenio Redondo López (UGT), don Manuel Rangel Vargas (UGT), don Pedro Alonso Cisneros (UGT), don Francisco José Rejas Balseiro (UGT), don Francisco Miranda Jurado (UGT), don Heliodoro Vega González (CC.OO), don Gabriel González González (CC.OO), don Patricio Serra Socías (CC.OO), don Cristóbal Mus Reynés (CC.OO), don Ernesto Monjil Jiménez (CC.OO), don José Francisco Bonafonte Cimiano (ASI), doña María Carmen Martínez Martínez (ASI) y don Manuel Ceacero Garrido (ASETMA).

Por la Dirección de AVIACO: Don Juan Losa Montañés, don Juan Martínez Gil, don Fernando de Miguel Rodríguez, don José Prado Fernández y don Manuel Rojas Rojas.

Por la Dirección de Iberia: Don Guillermo de Miguel Gala.

En Madrid, siendo las trece treinta horas del día del encabezamiento, se reúnen las personas que al margen se reseñan, y se da inicio a la sesión.

Los comparecientes, en la representación que ostentan, han alcanzado un principio de acuerdo en el período de consultas del expediente de regulación de empleo 7/98, promovido por la Dirección de AVIACO con fecha 28 de enero pasado, que reflejan en el presente acta por medio de los siguientes:

PACTOS

1.º Aprobar y suscribir en su integridad el texto del Acuerdo que se acompaña a la presente acta.

2.º La validez definitiva del presente Acuerdo estará condicionada únicamente a su ratificación por el colectivo de trabajadores de tierra de AVIACO.

Para ello, los representantes sociales someterán el mismo a aprobación en Asambleas, a celebrar en los diversos centros de trabajo de la compañía en los próximos días, y, en todo caso, antes del próximo día 10 de marzo.

3.º La Dirección de la compañía solicitará a la autoridad laboral la ampliación del período de consultas hasta el referido día 10 de marzo, a los efectos de lo previsto en el apartado anterior.

4.º Una vez ratificado el Acuerdo, las partes solicitarán de la autoridad laboral la homologación del anexo I del mismo, para la extinción de hasta 150 contratos de trabajo mediante bajas incentivadas y prejubilaciones, retirando la solicitud de extinción de 412 contratos de trabajo en que consistía la pretensión inicial de la empresa al promover el expediente de regulación de empleo.

5.º En todo caso, el contenido del Acuerdo que se acompaña al presente acta constituye un todo orgánico e indivisible, que alcanzará plena fuerza de obligar en los términos pactados desde el mismo momento en que este preacuerdo sea ratificado y elevado a definitivo.

A estos efectos, y con independencia de la citada ratificación, las partes instan a la Comisión Negociadora a que de manera inmediata comience los trabajos encaminados a la redacción del texto articulado del XI Convenio Colectivo, con el fin de incorporar al mismo los acuerdos aquí alcanzados, una vez hayan adquirido validez definitiva, según lo expuesto en el pacto 2.º de este Acta.

6.º Por parte de los miembros del sindicato ASI en el Comité Intercentros, se manifiesta su negativa a suscribir el presente Acuerdo.

7.º Por parte del sindicato ASETMA y de su miembro en el Comité Intercentros se manifiesta que, en un plazo de veinticuatro horas, pondrán en conocimiento de las Partes su posición con respecto al presente Acuerdo.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las catorce horas del día señalado en el encabezamiento.

EXPONEN

El negocio del transporte aéreo se mueve en un entorno cada vez más competitivo tanto en costes como en servicio y calidad, al que está con-

tribuyendo la entrada de nuevos operadores que, con menores costes estructurales constituyen una seria amenaza para el mantenimiento de la cuota de mercado, tanto en las redes domésticas como internacionales.

Para hacer frente a ese entorno altamente competitivo y que las perspectivas del Grupo IBERIA sean positivas a medio y largo plazo, se ha diseñado y puesto en práctica el Plan Director, que plantea el mejor aprovechamiento de los recursos, tanto técnicos como humanos, a través de la Programación Conjunta y una serie de medidas que, entre otras acciones, conllevan ajustes de costes generales y salariales, mejoras de productividad y de homogeneización y coordinación entre las propias empresas del Grupo.

A la anterior situación general del Grupo no es ajena AVIACO como sociedad anónima diferenciada dentro del mismo, por lo que ésta debe realizar un esfuerzo, ante la creciente competencia, que le permita el máximo mantenimiento posible del empleo y la obtención de unos resultados que posibiliten cubrir sus necesidades financieras a medio y largo plazo.

Por todo ello, ambas partes de común acuerdo y en la representación que ostentan,

ACUERDAN

Primero. Política salarial.

1. Reducción salarial.—Con efectividad de 1 de noviembre de 1997, se acuerda la siguiente reducción salarial: La reducción salarial aplicable a los meses en los que no se haya hecho efectiva, se efectuará en las nóminas correspondientes a los meses de julio, octubre y diciembre de 1998, abril de 1999 (gratificación por cierre de ejercicio 1998) y, en su caso, en el abono correspondiente a la participación en la mejora de resultados de 1997.

A) Sueldo base, prima productividad, complemento de trabajo, antigüedad, artículo 20, plus de residencia, alojamiento y premio de permanencia: Los porcentajes de reducción salarial sobre los conceptos indicados, una vez deducido el impacto de los incrementos salariales del 2,2 por 100 desde el 1 de noviembre de 1997, el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1998 y el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1999, serán en función del nivel de la tabla salarial los siguientes:

Nivel tabla salarial	Porcentajes de reducción antes de aplicar los incrementos salariales	Porcentajes de reducción salarial a aplicar		
		Desde el 1-11-1997 y hasta el 31-12-1997	Desde el 1-1-1998 y hasta el 31-12-1998	Desde el 1-1-1999
1	8,60	6,59	4,63	2,62
2	8,60	6,59	4,63	2,62
3	9,01	7,02	5,08	3,09
4	9,98	8,01	6,09	4,13
5	10,05	8,08	6,16	4,20
6	10,09	8,12	6,20	4,25
7	10,23	8,27	6,35	4,39
8	10,47	8,51	6,60	4,65
9	10,60	8,64	6,74	4,79
10	10,72	8,77	6,86	4,92
11	10,86	8,91	7,01	5,07
12	11,12	9,18	7,28	5,34
13	11,37	9,43	7,54	5,61
14	11,48	9,54	7,65	5,73
15	11,74	9,81	7,93	6,00
16	11,86	9,93	8,05	6,13
17	12,26	10,34	8,47	6,56
18	12,76	10,85	8,99	7,09
19	15,87	14,03	12,24	10,40

B) Festividad, nocturnidad, libranzas artículo 45, transporte y locomoción, descanso reducido, plus de servicio, gratificación de material, media turno vacaciones, horas extras, idiomas y taquigrafía, jornadas Maudes y modular y sustitución TMA: Los porcentajes de reducción salarial sobre los conceptos indicados, una vez deducido el impacto de los incrementos salariales del 2,2 por 100 desde el 1 de noviembre de 1997, el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1998 y el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1999, serán los siguientes:

Porcentaje de reducción antes de aplicar los incrementos salariales	Porcentajes de reducción salarial a aplicar		
	Desde el 1-11-1997 y hasta el 31-12-1997	Desde el 1-1-1998 y hasta el 31-12-1998	Desde el 1-1-1999
10,87	8,91	7,00	5,04

C) Fondo solidario, dietas, comidas y desayunos, gratificación enseñanza, recuperación avión fuera base y consecución puntualidad/beneficios: Los porcentajes de reducción salarial sobre los conceptos indicados, una vez deducido el impacto de los incrementos salariales del 2,2 por 100 desde el 1 de noviembre de 1997, el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1998 y el 2,1 por 100 desde el 1 de enero de 1999, serán los siguientes:

Porcentaje de reducción antes de aplicar los incrementos salariales	Porcentajes de reducción salarial a aplicar		
	Desde el 1-11-1997 y hasta el 31-12-1997	Desde el 1-1-1998 y hasta el 31-12-1998	Desde el 1-1-1999
8,60	6,69	4,63	2,62

El total de las reducciones salariales contempladas en este punto 1 (reducción salarial) se recogerán con tal carácter en una clave específica en la nómina. No obstante, si la compañía IBERIA acordara con sus trabajadores una modificación de la reducción salarial distinta a la contemplada en el Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo Personal de Tierra de IBERIA de 26 de enero de 1998, la cual ya está incluida en los porcentajes de reducción indicados anteriormente, AVIACO procedería a realizar dicha modificación, ajustando las tablas y demás conceptos afectados, de acuerdo con lo pactado en este punto 1 (reducción salarial). Esta modificación se realizaría en todo caso respetando y adaptando la misma a las peculiaridades de la estructura salarial del convenio de AVIACO.

2. Modificaciones salariales y contraprestaciones.—A partir de la entrada en vigor de la reducción salarial del presente Acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 1999, las modificaciones salariales que con carácter general se produzcan en la compañía IBERIA y que sean distintas a las contempladas en el Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo Personal de Tierra de IBERIA de 26 de enero de 1998, las cuales ya están incluida en los porcentajes de reducción indicados en el punto anterior, serán de aplicación en AVIACO, así como las contraprestaciones que dichas modificaciones salariales pudieran conllevar en materia de productividad o de cualquier otra índole. Estas contraprestaciones se realizarían en AVIACO de forma homogénea o equivalente.

Los efectos retroactivos que se pudieran derivar de la aplicación del párrafo anterior tendrán como límite máximo la fecha de efectividad del punto 1 (reducción salarial).

Segundo. Plantilla.

1. Reducción de personal.—Se procederá a una reducción de personal de AVIACO, con el fin de garantizar la mejor organización de los recursos humanos de la compañía, de cara a sus necesidades operativas y su posición competitiva en el mercado, en el contexto del grupo de transporte aéreo y según las líneas estratégicas de los planes a medio y largo plazo para la compañía.

Dicha reducción se llevará a cabo mediante la adopción de medidas tales como bajas incentivadas y prejubilaciones, que se tramitarán conforme a los procedimientos establecidos, y bajo criterio de voluntariedad, así como mediante la incorporación, en caso necesario, de recursos en el Grupo IBERIA, en las condiciones negociadas y acordadas según anexo II.

Las condiciones específicas de las bajas incentivadas y prejubilaciones para el personal que cumplía las correspondientes condiciones a 31 de diciembre de 1997 se regirán según lo previsto en el anexo I.

Las prejubilaciones y bajas incentivadas para el personal que cumplan las condiciones en los años 1998 y 1999, en el supuesto que se produjeran, se realizarán de acuerdo a las condiciones que se pacten en su momento, pero en todo caso las premisas a tener en cuenta serán las que se acuerden en IBERIA para estas situaciones y para los referidos años.

2. Disposición transitoria sexta del X Convenio Colectivo.—Esta disposición no será de aplicación durante la implantación y desarrollo del

presente Acuerdo, y tendrá como límite el 31 de diciembre de 1999. Una vez finalizado, se fijará el número de empleados fijos de actividad continuada. En consecuencia, las bajas que se produzcan como resultado de la reducción de personal que haya que acometerse para lograr los objetivos del punto 1 (reducción de personal) de este apartado (plantilla), no serán consideradas como bajas en la plantilla a los efectos de su cobertura, según determina esta disposición, teniéndose en cuenta lo estipulado en la disposición final cuarta.

3. Ingresos, traslados y excedencias.—Durante la vigencia de este Acuerdo, se suspende cautelarmente el Acta número 1 de fecha 5 de julio de 1989, de la Comisión de Ingresos, Traslados y Excedencias, así como la regulación que sobre dichas materias se contienen en el Convenio Colectivo, a los solos efectos de poder dar prioridad a los traslados de todos aquellos trabajadores de AVIACO susceptibles de cualquier medida derivada de la aplicación de este Acuerdo.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo:

a) No se considerarán traslados los cambios de puesto de trabajo que se produzcan en un mismo centro, siempre que se pertenezca al mismo grupo laboral y se realice la misma jornada, ni tampoco los de Maudes a Barajas dentro del mismo grupo laboral. En estos últimos, se atenderán prioritariamente las solicitudes de cambio voluntario, siempre y cuando reúnan los requisitos de idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo; en caso de no existir solicitudes de cambio voluntario, se haría con cambio forzoso, siempre y cuando, y en función de las necesidades de la compañía, no existieran otras posibilidades de reubicación, de tales extremos se informará a la Comisión Interna.

b) En lo referido a reingresos después de excedencia voluntaria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. Por consiguiente, las bajas que se produzcan como resultado de la reducción de personal que haya que acometerse para lograr los objetivos del punto 1 (reducción de personal) de este apartado (plantilla), no serán consideradas como bajas en la plantilla a los efectos de su cobertura.

La concesión de excedencias al personal que, habiendo sido formado en técnicas altamente cualificadas, haya supuesto un coste para la empresa, estará subordinada al transcurso de dos años a partir del día siguiente a la finalización de la formación correspondiente, todo ello para compensar a aquélla del desembolso efectuado.

Tercero. *Medidas de productividad.*

1. Jornada.—Artículo 42: La jornada normal de trabajo en la compañía es la de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

No obstante lo anterior, dicha jornada de trabajo será de 1.728 horas anuales de trabajo efectivo, con los días de libranza precisos para alcanzar el citado cómputo.

Si una vez terminada la reorganización de la compañía se tuviera necesidad de incrementar la producción, ambas partes determinarían las acciones y medidas necesarias para el correspondiente incremento de productividad así como las fórmulas de compensación.

2. Artículo 50: En lo que se refiere a las libranzas de domingos, se librará un domingo de cada cuatro consecutivos. En este caso, el otro día de libranza será el sábado precedente.

3. Formación: Para la formación fuera de la jornada de trabajo, se estará a lo que se establezca en la compañía IBERIA, con las adaptaciones precisas para complementar y no contravenir el resto de las regulaciones que estipula el Convenio Colectivo vigente en cada momento en AVIACO.

Cuarto. *Otras medidas.*

1. Personal de nuevo ingreso.—Se estará en todo momento a lo que se establezca sobre esta materia en la compañía IBERIA.

2. Idiomas.—A efectos de los nuevos reconocimientos de idiomas, se estará a lo que tenga establecido o se establezca en la compañía IBERIA.

3. Abono parte variable en vacaciones.—Los conceptos variables que se abonaran durante el disfrute de vacaciones serán, en su caso, los pluses de trabajos nocturnos y/o festivos (artículo 45, párrafo tercero, y artículo 70 del X Convenio Colectivo), calculados según se establece en las Actas de Comisión de Interna de fecha 17 de diciembre de 1991 y de 12 de marzo de 1992, así como los conceptos que hasta esta fecha se venían abonando, y que son la gratificación jornada de Maudes y la gratificación comida, que se abona a los trabajadores de la zona modular no adscritos al régimen de turnos.

4. Billetes con tarifa reducida o «free».—La regulación que se contempla en Convenio Colectivo respecto a los billetes con tarifa reducida o «free» se adaptará a lo que se establezca sobre esta materia en la compañía IBERIA.

5. Fijos de actividad continuada a tiempo parcial.—Se estará en todo momento a lo que se establezca sobre esta materia en la compañía IBERIA.

6. Fijos-discontinuos.—Se estará en todo momento a lo que se establezca sobre esta materia en la compañía IBERIA, garantizando que el tiempo mínimo de contratación será de 180 días.

Este apartado se redactará con las adaptaciones precisas para complementar y no contravenir el resto de las regulaciones que estipula el Convenio Colectivo vigente en cada momento en AVIACO, debiendo realizarse dicha redacción en el plazo de quince días a partir de que el presente Acuerdo adquiera validez.

7. Días de libre disposición (artículo 86 del X Convenio Colectivo).—El trabajador podrá reservarse cuatro días de los veintiocho para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales, los cuales han de ser disfrutados o programados antes del 31 de octubre de cada año. Dos de estos cuatro días se disfrutaran en función de las necesidades de la compañía.

8. Disposición adicional primera (traslados y jornadas especiales).—Queda redactada de la siguiente manera:

«A los efectos de lo establecido en los artículos 43 y 97, la implantación, en el primer caso, de las jornadas especiales (horario, remuneración, etc.) en cada centro de trabajo y la necesidad del cambio, así como la aceptación de los trabajadores que han de cambiar de Barajas a Madrid, corresponderá negociar a la Comisión Interna.»

9. Artículo 97.—Queda redactado de la siguiente manera:

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

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

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

10. Artículos 107, 108 y 109 del X Convenio Colectivo.—Se estará en todo momento a lo que se establezca sobre esta materia en la compañía IBERIA. La redacción se realizará en el plazo de quince días a partir de que el presente Acuerdo adquiera validez.

11. Prevención laboral.—En materia de prevención laboral, las partes firmantes se obligan a adaptar la regulación existente en el X Convenio Colectivo a la Ley 31/1995 y a la normativa que la desarrolla, sustituyendo la redacción del vigente capítulo X por la nueva regulación que se acuerde. Esta redacción será equivalente con lo que se establezca sobre esta materia en la compañía IBERIA.

Nota: El punto 3, formación, del apartado tercero (medidas de productividad), y los puntos 1, 2, 4, 5 y 6 de este apartado cuarto (otras medidas), se redactarán con las adaptaciones precisas para complementar y no contravenir el resto de las regulaciones que estipula el Convenio Colectivo vigente en cada momento en AVIACO; esta redacción se realizará en el plazo de quince días a partir de que el presente Acuerdo adquiera validez.

Participación en la mejora de resultados

1.º En 1997 los trabajadores de tierra de AVIACO participarán en la mejora de resultados de la compañía, conforme a los siguientes criterios:

a) La base sobre la cual se aplicará el porcentaje de participación será la diferencia entre la suma de los resultados de explotación más resultados financieros previstos en el POA para 1997 y el realmente registrado, de la suma de ambos conceptos, al final de dicho ejercicio.

b) El porcentaje de participación en la mejora de resultados sobre los previstos en el POA de 1997, se negociará, incorporándose al texto del XI Convenio Colectivo, una vez exista acuerdo en esta materia.

c) Diez días después de la celebración de la Junta general ordinaria del cierre de ejercicio de 1997, se abonará a los trabajadores la cantidad resultante de los apartados anteriores.

d) La distribución individual se efectuará en proporción al haber regulador de cada trabajador de tierra a la fecha de la entrada en vigor de la reducción salarial y al tiempo de permanencia en situación de activo

desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de dicho año, y proporcional a las horas contratadas en AVIACO en dicho período de tiempo.

e) No obstante lo anterior, la participación en la mejora de resultados para 1997 será proporcional al período efectivo en que se aplique la reducción salarial.

2.º Para los años 1998 y 1999 las partes establecerán, en su caso, el correspondiente procedimiento para la participación de los trabajadores de tierra en la mejora de resultados. Dicho procedimiento será equivalente con el establecido sobre esta materia en la compañía IBERIA, adaptándolo al concepto de AVIACO como compañía operadora y determinándose la cuantía a percibir una vez establecido el referido procedimiento.

3.º Para el año 2000 y posteriores, las partes establecerán, en su caso, el correspondiente procedimiento para la participación en la mejora de resultados.

4.º Este apartado de participación en la mejora de resultados queda sujeto a la conformidad del accionista.

Disposición final primera.

Se crea una Comisión de Seguimiento y Control del contenido del presente documento, incluidos los anexos I y II, que estará formada por la Dirección y los sindicatos firmantes, cuando el mismo se eleve a definitivo.

Disposición final segunda.

Cualquier tratamiento más favorable que pudiera obtener cualquier otro colectivo de la compañía en aplicación del presente documento, cuando se eleve a acuerdo definitivo, o de cualquier otro que pudiera hacerse en el futuro, la empresa lo aplicará al colectivo de tierra. Se entiende que el tratamiento más favorable habrá de referirse a bases homogéneas con este acuerdo y a materias en él contenidas.

Disposición final tercera.

La vigencia del XI Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 1998 y hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo para las materias del presente Acuerdo en que se prevea otra fecha de vigencia distinta.

Disposición final cuarta.

Ambas Partes acuerdan formular expediente de regulación de empleo para las prejubilaciones y bajas incentivadas que contempla el presente Acuerdo (anexo I).

Disposición final quinta.

La vigencia y contenido de este Acuerdo queda supeditada al cumplimiento de las condiciones siguientes:

- Aprobación en referéndum por los trabajadores.
- Aprobación por parte del Consejo de Administración de AVIACO.

Disposición final sexta.

Las Partes firmantes se comprometen a instar a la Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo para que, en un plazo máximo de quince días a partir de que el presente Acuerdo adquiera validez, ratifique e incorpore al texto del Convenio Colectivo las modificaciones necesarias en el articulado del X Convenio Colectivo que signifiquen la efectiva aplicación de todos los compromisos adquiridos en él, y todo ello conforme el referido XI Convenio Colectivo entre AVIACO y su personal de tierra.

ANEXO I

Bajas incentivadas y prejubilaciones

CAPÍTULO I

Bajas incentivadas

A) Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para bajas incentivadas todos los trabajadores fijos de actividad continuada a tiempo completo de la plantilla de tierra de AVIACO a 31 de diciembre de 1997.

B) Los trabajadores que, acogidos a lo que aquí se dispone, causen baja en la empresa, percibirán una compensación económica consistente

en la suma de una indemnización básica, una complementaria y una general, calculadas todas ellas de la forma que a continuación se detalla:

B.1 Indemnización básica: Se abonará un número de mensualidades en función del nivel salarial que tenga el trabajador en el momento de causar baja. El cálculo de la mensualidad se refiere al concepto de salario contemplado en el anexo 1 más el resultado de multiplicar el número de trienios consolidados por el importe por trienio del anexo 1, multiplicada por 15 y dividida por 12.

El número de mensualidades será el siguiente:

- 21 mensualidades para los niveles 1 a 7.
- 19 mensualidades para los niveles 8 a 10.
- 16 mensualidades para los niveles 11 a 19.

B.2 Indemnización complementaria: Atendiendo a la antigüedad en la empresa, se abonará 1/12 de la remuneración bruta anual del concepto de salario contemplado en el anexo 1 más el resultado de multiplicar el número de trienios consolidados por el importe por trienio del anexo 1, por cada cinco años de antigüedad consolidada y con un máximo de la mitad de la remuneración bruta anual mencionada.

B.3 Indemnización general: Consiste en una indemnización general de 2.000.000 de pesetas.

C) No obstante lo anterior, se garantiza la percepción de las siguientes cantidades en el caso de que la suma de las indemnizaciones señaladas en el punto anterior fuese inferior a los mínimos garantizados que a continuación se expresan:

- Niveles 1 a 7: 6.750.000 pesetas.
- Niveles 8 a 10: 7.800.000 pesetas.
- Niveles 11 a 19: 8.500.000 pesetas.

En ningún caso la indemnización total (suma de las indemnizaciones básica, complementaria y general) correspondiente a un nivel determinado podrá ser menor a la correspondiente a un nivel inferior en igualdad de trienios.

CAPÍTULO II

Prejubilaciones

1. Personal de tierra con cincuenta y ocho años o más y con los requisitos legales para acceder a la jubilación anticipada:

1.1 Podrán acogerse todos los trabajadores de tierra con una edad comprendida entre los cincuenta y ocho y los sesenta y tres años, ambos inclusive, cumplidos a 31 de diciembre de 1997, siempre que reúnan los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación anticipada, una vez agotado el período de prestación por desempleo.

1.2 Los trabajadores que se acojan a esta modalidad percibirán una indemnización por extinción de su contrato de trabajo.

Esta indemnización se calculará en términos actuariales (valor actual) como diferencia entre el 100 por 100 del último salario neto de quince pagas y las prestaciones públicas netas anuales correspondientes (desempleo y pensión del INSS), calculadas según se establece en el punto 1.3.2.

1.3 El cálculo de la indemnización se realiza en base a los siguientes criterios:

1.3.1 Se considera salario neto el salario contemplado en el anexo 1 más el resultado de multiplicar el número de trienios consolidados por el importe por trienio del anexo 1, deduciendo las retenciones por IRPF que corresponda, según la tabla vigente, a la suma de estos conceptos y las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social por contingencias comunes, desempleo y formación profesional que correspondan al total de los conceptos anteriormente citados, referidos a la última mensualidad del trabajador.

1.3.2 Los importes de las prestaciones públicas se calculan con la legislación vigente en el momento de la extinción del contrato de trabajo. A estos efectos se considera que el trabajador percibe la prestación por desempleo durante el período máximo legal correspondiente.

1.3.3 A partir del 1 de enero de 1999 y hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años, la diferencia, base de cálculo de la indemnización citada en el párrafo segundo del punto 1.2, se revalorizará un 3 por 100 anual.

A partir de los sesenta y cinco años, dicha diferencia no tendrá incremento alguno, manteniéndose vitaliciamente en su cuantía.

Dado que la indemnización por extinción de contrato de trabajo se calcula con la legislación vigente en el momento de dicha extinción, cual-

quier cambio en la legislación posterior a dicha fecha no causará efecto alguno.

1.4 Adicionalmente, todos los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación percibirán una indemnización por importe total de 300.000 pesetas, que se percibirá en el momento de la extinción del contrato de trabajo y con independencia de la indemnización referida en el párrafo segundo del punto 1.2.

1.5 El trabajador que cause baja por esta modalidad de prejubilación suscribirá un contrato de renta vitalicia con la entidad financiera que se designe, simultáneamente a su baja en la empresa por extinción del contrato de trabajo. En ese momento podrá optar por constituir la renta vitalicia con el 100 por 100 de la indemnización neta en concepto de prima única, o por percibir el 10 por 100 de la indemnización neta y constituir el contrato de renta vitalicia por el 90 por 100 restante.

AVIACO negociará con la entidad financiera seleccionada la fórmula de rescate de la prima única constituida por cada trabajador. El rescate de dicha prima será opción del trabajador dentro de las posibilidades que brinde la entidad financiera.

1.6 Billetes: Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación gozarán del mismo régimen de billetes que el Convenio Colectivo establezca para las jubilaciones en cada momento.

1.7 Fondo Social de Tierra: Para los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación, la compañía cotizará de acuerdo con lo que esté establecido en Convenio Colectivo en cada momento; dicha obligación finalizará en el momento en que tenga derecho a prestación a través del Fondo Social de Tierra o cumpla los sesenta y cinco años de edad.

La duración de esta aportación finalizará en el momento del cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad por parte de los afectados.

1.8 Concierto Colectivo de Vida: Para aquellos trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación, la compañía seguirá cotizando en las mismas condiciones que en la actualidad hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

El compromiso de la empresa de cotizar al Concierto Colectivo de Vida estará supeditado a que el trabajador abone a AVIACO su cuota correspondiente. De no abonarse dicha cuota, la empresa entenderá que el trabajador desea causar baja en la Póliza del Concierto Colectivo de Vida.

1.9 El trabajador que se acoja a esta modalidad de prejubilación, autorizará a la entidad financiera a que detraiga sus aportaciones correspondientes al Fondo Social de Tierra y al Concierto Colectivo de Vida.

2. Personal de tierra entre cincuenta y ocho y sesenta y dos años no cotizantes al Mutualismo Laboral antes del 1 de enero de 1967:

2.1 Podrán acogerse todos aquellos trabajadores de tierra que hayan alcanzado la edad comprendida entre los cincuenta y ocho y sesenta y dos años al 31 de diciembre de 1997 y que no hayan cotizado al Mutualismo Laboral antes del 1 de enero de 1967.

2.2 A efectos de cálculo de la indemnización correspondiente, se considera como si el trabajador que se acoja a esta modalidad de prejubilación hubiere cotizado antes de 1 de enero de 1967 y le correspondiesen los máximos derechos de pensión de jubilación por la Seguridad Social.

2.3 La indemnización a abonar se calculará como en el capítulo II de este Acta en sus puntos 1.2 y 1.3, teniendo en cuenta lo estipulado en el punto 2.2 anterior.

Por tanto, la indemnización a abonar se calculará en términos actuariales como diferencia entre el 100 por 100 del último salario neto en quince pagas y las prestaciones públicas anuales netas de desempleo y pensión teórica del INSS.

2.4 El resto de las condiciones establecidas para los trabajadores de tierra que se acojan a la modalidad del apartado 1 de este Acta son de total aplicación al personal que opte por extinguir su contrato de trabajo a través de la modalidad de este apartado 2.

CAPÍTULO III

Disposiciones finales

Disposición final primera.

Al presente Plan de Bajas Incentivadas y de Prejubilaciones se podrán acoger los trabajadores que cumplieron las condiciones al 31 de diciembre de 1997. El plazo para acogerse a este Plan, en cualquiera de sus modalidades, finalizará el 30 de abril de 1998.

Disposición final segunda.

Las distintas modalidades de bajas recogidas en este Acta se harán bajo el principio de voluntariedad tanto por parte de los trabajadores como de la empresa.

Disposición final tercera.

Dado que este documento establece las base generales que regularán las condiciones de aplicación, ambas partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento que estudiará los problemas puntuales que en el orden personal puedan surgir en la aplicación o interpretación del presente Acuerdo.

ANEXO I

Nivel	Salario	Inc. trienio
1	132.065	5.581
2	133.001	5.695
3	134.523	5.840
4	137.585	6.124
5	143.656	6.474
6	150.782	7.010
7	157.246	7.386
8	165.199	7.869
9	175.452	8.302
10	184.621	8.696
11	192.665	9.196
12	202.123	9.663
13	212.760	10.439
14	224.900	11.529
15	240.342	12.370
16	248.644	12.837
17	262.669	13.847
18	292.267	15.274
19	325.554	16.907

ANEXO II

Sistema para la incorporación del personal de AVIACO a IBERIA

De acuerdo con lo establecido en el apartado segundo, plantilla, punto 1, reducción de personal, del documento del que este anexo forma parte integrante y para el caso que se hiciera preciso incorporar personal de AVIACO a IBERIA, las condiciones y requisitos serán las que a continuación se acuerdan:

Primero. *Principio general.*—El sistema para la incorporación del personal de AVIACO en IBERIA será de mutuo acuerdo y bajo el principio de libre aceptación, con cada uno de los trabajadores, para formalizar la correspondiente baja voluntaria en la compañía AVIACO y simultánea alta e incorporación a IBERIA. De este hecho, será informada la Representación del Comité Intercentros de AVIACO en cada momento.

Segundo. *Condiciones de incorporación a Iberia.*

Norma general: Una vez causen alta los trabajadores de AVIACO en la Compañía IBERIA, se registrarán a todos los efectos por la normativa aplicable al resto de la plantilla de IBERIA, de acuerdo con lo que se establece en su Convenio Colectivo.

Normas particulares: Las condiciones particulares de incorporación serán las siguientes:

A) Si el nivel de Convenio Colectivo que ostentan los trabajadores de AVIACO en dicha compañía en el momento de su alta en IBERIA es igual a uno de los niveles de progresión de la categoría en la que se adscriben, conforme a lo establecido en el apartado C) de este punto, lo seguirán manteniendo en IBERIA.

Si ostentaran mayor nivel de Convenio que el máximo de la categoría en la que se encuadran, mantendrán «ad personam» ese nivel.

Dicho encuadramiento responde al criterio de adscripción a un nivel de Convenios Colectivos cuyos salarios bases sean aproximados. Por ello, y en base a este criterio general a los Técnicos de Grado Superior de AVIACO, niveles 17, 18 y 19, se les asignarán los niveles 18, 19 y 23 del Convenio Colectivo de IBERIA.

B) La equivalencia de los grupos laborales será la siguiente:

Grupo laboral AVIACO	Grupo laboral IBERIA
Técnicos de Grado Superior y asimilados.	Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
Técnicos de Grado Medio y asimilados.	Grupo Superior de Gestores y Técnicos.
Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.	Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.
Profesionales de Oficio (MET).	Técnicos de MET.
Técnicos auxiliares A y B.	Administrativos.
Administrativos.	Administrativos.
Especialistas aeronáuticos.	Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves.
Operadora.	Administrativos.
Profesionales de Oficio (Almacenes, Auxiliares de mantenimiento y Conductores).	Servicios Auxiliares.
Profesionales de Oficio (Cabinistas).	Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (especialidad Plásticos y Compuestos).
Conserjes y Ordenanzas.	Servicios Auxiliares.
Mozos.	Servicios Auxiliares.
Limpiadoras.	Servicios Auxiliares.
Responsable Turno de Explotación.	TEMSIT (especialidad Operación).
Monitor de Grabación.	TEMSIT (especialidad Operación).
Analistas/Programadores.	Técnico de Proceso de Datos.
Analistas.	Técnico de Proceso de Datos.
Auxiliar de Sistemas.	TEMSIT (especialidad Instalación/Mantenimiento).
Especialistas de Sistemas.	TEMSIT (especialidad Instalación/Mantenimiento).

C) Todos los trabajadores de AVIACO se integrarán en la categoría de Ejecución/Supervisión, a excepción de los Técnicos de Grado Medio y Superior de AVIACO, que se incorporarán al ordenamiento laboral del Grupo Superior de Gestores y Técnicos de IBERIA.

Asimismo, se exceptúa de lo anterior aquellos trabajadores que están ocupando posiciones en la estructura organizativa de AVIACO, que se integrarán en la categoría de Mando.

D) La antigüedad que tengan reconocida los trabajadores de AVIACO se reconocerá en IBERIA a todos los efectos (administrativos y económicos), tanto en lo relativo a normativa convencional (Convenio Colectivo, normas, pactos, etc.), como legal (Estatuto de los Trabajadores, expediente de regulación de empleo, etc.).

Para el caso concreto de los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de AVIACO que, en base al Acta suscrita entre la Representación de IBERIA y AVIACO y la de los Comités Intercentros de ambas empresas de fecha 1 de junio de 1992, causaron baja en IBERIA y alta en AVIACO, se les reconocerá, también a todos los efectos, la antigüedad desde su ingreso en IBERIA.

A efectos retributivos, el número de trienios que tengan reconocidos en AVIACO en el momento de su incorporación en IBERIA se abonarán conforme al nivel de Convenio en el que se adscribirán según el apartado segundo, punto A, de este Acta. Los sucesivos trienios que se cumplan por su permanencia en IBERIA se retribuirán por los límites que para cada categoría y grupo laboral se recogen en el Convenio Colectivo para el personal de tierra de IBERIA.

E) La adscripción funcional a los nuevos puestos de trabajo será igual o similar a la que ostentan, para su plena adaptación y rendimiento en dicho puesto y siempre respetando la legislación vigente en esta materia.

Tercero. *Sistema de compensaciones.*—En el momento de causar baja, los afectados percibirán una compensación de naturaleza indemnizatoria y por solo una vez, que se calculará con arreglo a los siguientes criterios:

Base de cálculo: Diferencia anual entre los conceptos fijos que se establecen para AVIACO y de los que se establecen para IBERIA, y que son:

Conceptos fijos AVIACO: Sueldo base, prima productividad, antigüedad, complemento de trabajo y acta de reclasificación final.

Conceptos fijos IBERIA: Sueldo base, prima productividad, antigüedad, complemento transitorio, plus de asistencia y pluses NOL (en función del grupo profesional, área y categoría del puesto que se le asigne).

Esta diferencia anual se compara con la tabla que se define a continuación para establecer la indemnización correspondiente:

Diferencia anual — Pesetas		Importe indemnización hasta — Pesetas
Desde	Hasta	
300.001		1.750.000
250.001	300.000	1.500.000
200.001	250.000	1.250.000
150.001	200.000	1.000.000
100.001	150.000	750.000
50.001	100.000	500.000
1	50.000	250.000

El importe de la indemnización que se refleja en el cuadro anterior opera como cuantía máxima para el límite superior de la diferencia anual, por tanto dentro de cada intervalo operará la proporcionalidad correspondiente.

Con la indemnización correspondiente, en su caso, y junto con el finiquito que le corresponda quedará finalizada y finiquitada a todos los efectos su relación laboral con AVIACO y compensados y absorbidos todos los derechos que pudieran derivarse de su baja en AVIACO y posterior alta en IBERIA, salvo las expresamente recogidas en este Acta.

La Comisión de Seguimiento de este Acuerdo estudiará, en el caso de producirse trasvases de personal a IBERIA, el impacto de los conceptos variables del salario

Cuarto. *Vigencia.*—La Compañía IBERIA, durante la vigencia y para las medidas contempladas en el Plan Director, podrá ofertar, a los trabajadores de AVIACO, a través de la Dirección General de AVIACO, la posibilidad de acogerse a este Acuerdo. Los trabajadores de AVIACO dispondrán del plazo de quince días, a contar desde la realización de cada una de las ofertas de IBERIA, para aceptar voluntariamente la misma.

En todo caso, los traslados que se produzcan hasta la finalización del Plan Director se realizarán según lo establecido en este anexo II.

Quinto. *Disposición final.*—Los Acuerdos recogidos en este anexo II entrarán en vigor una vez sean aprobados por la compañía IBERIA y el Comité Intercentros de dicha empresa.

Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo para el Personal de Tierra de «Aviación y Comercio, Sociedad Anónima»

Asistentes:

En representación de la Dirección: Don Juan Martínez Gil, don Fernando de Miguel Rodríguez y don Manuel Rojas Rojas.

En representación de los trabajadores: Don Heliodoro Vega González, don Fernando Pardo Paniagua, don Castor Casas de Lis, don Jaime Maza Soler, doña María Felisa Pedrero Pareja, don Francisco José Rejas Balseiro, don Pedro Alonso Cisneros, don Ángel Vaissieres Antolín, don Francisco Miranda Jurado, don José Francisco Bonafonte Cimiano y don Manuel Ceacero Garrido.

En Madrid, siendo las diecinueve horas del día 6 de agosto de 1998, se reúnen las personas que al margen se relacionan, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo entre «AVIACO, Sociedad Anónima», y su personal de tierra, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87, punto 1, del Estatuto de los Trabajadores, y adoptan los siguientes acuerdos, a introducir en el texto articulado del XI Convenio Colectivo.

ACUERDOS

Primero. *Acuerdo de productividad.*—Se crea una disposición transitoria, con el siguiente contenido:

«1.º Cesión de días.—Durante los años 1998 y 1999 se producirá la cesión de tres días por cada trabajador para cada uno de dichos años. Como compensación la compañía abonará, en doce mensualidades, la cantidad de 3.750 pesetas mensuales para el año 1998 y la cantidad de 3.829 pesetas mensuales para 1999.

Las compensaciones económicas señaladas anteriormente serán de aplicación a los trabajadores contratados a tiempo parcial en proporción a las horas contratadas.

2.º Cesión de días adicionales.—Con independencia de lo establecido en el párrafo primero y siempre y cuando se respeten los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Compañía podrá ofertar, durante 1998 y 1999, la cesión de días adicionales a aquellos trabajadores, o grupo de trabajadores, que voluntariamente lo acepten. Se abonará durante estos dos años la cantidad de 15.000 pesetas para cada día efectivamente cedido. Se informará a la Comisión de Seguimiento y Control del Acuerdo de 26 de febrero de 1998, de las causas que aconsejan la oferta de días adicionales, quien controlará la correcta aplicación del Acuerdo.

La oferta que realice la compañía sobre la cesión de días adicionales la podrá realizar por días completos o fraccionándolos en horas.»

Dado el carácter esencialmente temporal de las primas de productividad, los pagos correspondientes por estos conceptos no serán consolidables, aunque se abonen en las mencionadas doce pagas, durante los dos años pactados.

Para el año 2000 y sucesivos, esta disposición transitoria será prorrogable por la tácita por años naturales, salvo denuncia por alguna de las partes, que deberá realizarse tres meses antes de finalizar la misma.

Con el contenido de esta disposición transitoria quedan compensados todos los compromisos establecidos en último párrafo del punto 1, reducción salarial; punto 2, modificaciones salariales y contraprestaciones, y la disposición final segunda, todo del Acuerdo de 26 de febrero de 1998.

Las cantidades aquí establecidas como cesión de días y cesión de días adicionales no se verán afectadas por reducción salarial.

Los días cedidos contemplados en esta disposición no se computarán como horas extraordinarias.

Segundo. *Plus mantenimiento de línea.*—Derivado de la Programación Conjunta que comporta una creciente importancia de la disponibilidad de avión y de la puntualidad tanto en AVIACO como en el Grupo, se acuerda el abono a los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves de 4.376 pesetas/mes, en doce pagas, en las mismas condiciones que el artículo 162 del XIV Convenio Colectivo entre IBERIA, LAE y su personal de tierra.

La entrada en vigor de este artículo será la de 1 de agosto de 1998.

A este concepto salarial, mantenimiento de línea, se le aplicará la reducción salarial contemplada en el apartado B del punto 1, reducción salarial, del capítulo primero, política salarial, del Acuerdo de 26 de febrero de 1998.

Tercero. *Plus de asistencia al trabajo.*—Se crea una disposición transitoria, con el siguiente contenido:

Se establece un plus de asistencia al trabajo de 5.843 pesetas mensuales. Dicho plus se percibirá siempre que durante el mes no se hayan producido faltas de asistencia al trabajo cualquiera que sea la naturaleza y número de días de la misma. No se considerarán faltas de asistencia, a estos efectos, las situaciones de IT por accidente laboral, las vacaciones, los descansos semanales, libranzas de festivos, las compensaciones de jornada y los días libres compensatorios de horas extraordinarias.

Asimismo, no tendrán consideración de faltas de asistencia, a los efectos anteriores, aquellas derivadas de obligaciones y deberes de carácter público ineludible, los días para contraer matrimonio del propio trabajador, los días correspondientes al fallecimiento de familiares de primer grado y las desprogramaciones de descansos en aeropuertos.

Al mismo tiempo, con el establecimiento de este plus de asistencia, se deroga lo dispuesto en el primer párrafo de la disposición transitoria cuarta del Convenio Colectivo (paga consecución de beneficios).

Esta disposición entrará en vigor con efectos y a partir de 1 de marzo de 1998; por consiguiente, la paga de consecución de beneficios para el presente año de 1998 será proporcional al período 1 de enero a 28 de febrero.

A este concepto salarial, plus de asistencia, se le aplicará la reducción salarial contemplada en el apartado C) del punto 1, reducción salarial, del capítulo primero, política salarial, del Acuerdo de 26 de febrero de 1998.

Cuarto. *Asistencia técnica.*—Se modifica el artículo 57, abonándose la hora de asistencia técnica a 1.427 pesetas.

La entrada en vigor de este artículo será la de 1 de agosto de 1998.

A este importe de hora de asistencia técnica se le aplicará la reducción salarial contemplada en el apartado C) del punto 1, reducción salarial, del capítulo primero, política salarial, del Acuerdo de 26 de febrero de 1998.

Quinto. *Otras compensaciones.*—Como compensación al sacrificio salarial acordado en el Acuerdo de 26 de febrero de 1998, se establece la cantidad de 23,87 millones de pesetas, a distribuir entre el personal de Tierra.

La distribución individual de la cantidad citada en el párrafo anterior se realizará de manera proporcional a la reducción salarial experimentada, y se pagará en proporción al tiempo de servicio activo en AVIACO entre el 1 de noviembre de 1997 y el 31 de diciembre del 1998.

Para la determinación de la reducción salarial experimentada se tomará la media de la reducción salarial aplicada en los recibos de salarios de los meses naturales de 1 de noviembre de 1997 a 31 de marzo de 1998, sin prorrateo de pagas extraordinarias. Para el personal fijo-discontinuo y temporero que no haya prestado servicio en estos meses, se tomará la media de la reducción salarial de los meses en activo a esta fecha.

Las compensaciones económicas señaladas anteriormente serán de aplicación a los trabajadores contratados a tiempo parcial en proporción a las horas contratadas.

La cuantía resultante se abonará en los sesenta días siguientes a la firma del presente Acuerdo.

Al personal que cause baja en la compañía antes del 31 de diciembre de 1998, se le descontará en su liquidación final la parte proporcional no devengada y ya abonada de la compensación regulada en este apartado.

Sexto. *Horas perentorias.*—Se sustituye la redacción del artículo 52, quedando como sigue:

Dado el carácter de servicio público de la compañía, y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Dirección podrá solicitar del mismo la realización de tales horas cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad, las realizadas por necesidad perentoria, entendiéndose por tal:

Atención a mercancías perecederas.

Avería a instalaciones.

Caída de ordenadores.

Corte de suministro de energía eléctrica.

Atención a las incidencias producidas por retraso de vuelos no programados.

Acumulaciones de tráfico, producto de retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio.

Avería de aviones.

Cierre de ejercicio en aquellas Unidades cuyas funciones estén directamente relacionadas con el mismo.

En ninguno de los casos especificados podrá solicitarse la obligatoriedad de realizar horas por necesidades perentorias si la incidencia puede ser absorbida por los trabajadores del turno siguiente

Las horas realizadas por necesidades perentorias se compensarán en metálico al 175 por 100, hasta el 31 de julio de 1998, sobre el salario base o se librarán en la misma proporción a elección del trabajador. En este último caso, siendo su disfrute dentro de los dos meses siguientes a su realización, el trabajador deberá ponerse de acuerdo con el mando sobre el período de disfrute, con el fin de no perjudicar las necesidades de la Unidad afectada.

Con efectividad de 1 de agosto de 1998, dichas horas se compensarán en metálico al 250 por 100 sobre el salario base o se librarán en la misma proporción a elección del trabajador. En este último caso, siendo su disfrute dentro de los dos meses siguientes a su realización, el trabajador deberá ponerse de acuerdo con el mando sobre el período de disfrute, con el fin de no perjudicar las necesidades de la Unidad afectada.

La realización de estas horas perentorias deberá tener un seguimiento exhaustivo, dando conocimiento exacto a la representación de los trabajadores.

A este concepto salarial, horas perentorias, se le aplicará la reducción salarial contemplada en el apartado B) del punto 1, reducción salarial, del capítulo primero, política salarial, del Acuerdo de 26 de febrero de 1998.

Y no habiendo más asuntos que tratar y en prueba de conformidad, se suscribe la presente Acta.

28927 RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los acuerdos por los que se modifica el artículo 77 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Visto el texto de los acuerdos por los que se modifica el artículo 77 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (publicado