MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22687 *RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para 2002-2003 de la empresa «CLH-Aviación, S.A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para 2002-2003 de la empresa «CLH-Aviación, S.A.» (Código de Convenio n.º 9011372) que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT y CCOO en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo 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, 27 de octubre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO (2002-2003) «CLH AVIACIÓN, S.A.»

TÍTULO PRELIMINAR

Condiciones preliminares y generales

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo, que afecta al Personal de la Compañía «CLH-Aviación, S.A.», regula las relaciones laborales entre esta Compañía y el aludido Personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Se aplicará el presente Convenio en todos los Centros de Trabajo existentes en el territorio del Estado Español donde la CLH-Aviación, S.A. desarrolla o pueda desarrollar en el futuro sus actividades.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectarán a todo el personal de CLH-Aviación, S.A. excepto a:

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

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2003, con excepción de aquéllas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

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

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

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 6. *Exclusión de otros Convenios.*

Durante la vigencia del presente Convenio no será aplicable en «CLH-Aviación, S.A.» ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en las Dependencias o por personal de la Compañía.

Artículo 7. *Compensaciones y absorciones.*

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

Las condiciones pactadas en el Capítulo II del Título Segundo aplican, en el seno de la Compañía, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

Artículo 8. *Garantía personal.*

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

Se reconoce al personal procedente de la plantilla de CLH, S.A. e ingresado en la misma con anterioridad al 12-9-95, como condición más beneficiosa y a titulo personal, el complemento personal que venían percibiendo en la citada empresa. Durante la vigencia del presente Convenio se actualizará con los porcentajes indicados en los artículos 77 y 78.

En años sucesivos el citado Complemento Personal se actualizará con los mismos criterios que el Salario Base.

TÍTULO I

Ordenación laboral

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 9. *Competencia y obligatoriedad.*

La organización del trabajo en las Dependencias de la «CLH-Aviación, S.A.», subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad de los órganos rectores de la propia Compañía.

La estructura interna o su modificación será en todo momento la que fije la Dirección, previa audiencia de los Representantes Legales de los Trabajadores, en uso de las facultades organizativas a ella reconocidas.

Las disposiciones o normas internas que se fijen en relación con la organización del trabajo tendrán carácter obligatorio para todo el personal.

No dejarán de cumplirse las normas, órdenes o instrucciones que emanen de la Dirección, sin perjuicio de las reclamaciones posteriores que el trabajador pueda ejercitar.

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

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación y desarrollo profesional

SECCIÓN 1.ª SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

Se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

Técnico Superior: Comprende a los trabajadores que con título académico de grado superior o nivel de conocimiento equivalentes, a juicio de la Dirección, desempeñan funciones, con mando ó sin él, propias de su titulación o experiencia.

Técnico Medio: Comprende a los trabajadores que con título académico de grado medio o nivel de conocimiento equivalentes a juicio de la Dirección, desempeñan funciones, con mando ó sin él, propias de su titulación o experiencia.

Técnico Ayudante: Comprende a los trabajadores que con titulación académica de BUP, técnico superior de formación profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección y nivel mínimo de experiencia requerido, desempeñan funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Además, se incluyen en este grupo profesional quienes tengan, normalmente, mando directo sobre personas del mismo ó distinto grupo profesional, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza asimismo otras funciones propias de su formación y experiencia.

Administrativo: Comprende a los trabajadores que con titulación de BUP, técnico medio de formación profesional en administración o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realizan funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Oficial Cualificado: Comprende a los trabajadores que con titulación de técnico medio de formación profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realizan funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

Operario: Comprende a los trabajadores que con titulación de técnico medio de formación profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, realizan tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas a los oficiales cualificados.

Artículo 11. *Puestos o áreas de trabajo.*

Al conjunto de funciones y tareas se le denominará puesto de trabajo. Por tanto, y dado que las funciones y tareas son cambiantes en función del desarrollo normal de la propia organización, el contenido de los puestos de trabajo, aunque genéricamente se sigan denominando de la misma forma, irá cambiando de funciones y tareas, según la demanda de la propia organización.

Transitoriamente, dichas funciones y tareas comprenden las definidas en el anexo 4 del Convenio 1997-1998.

Artículo 12. *Retribución.*

En cada Grupo Profesional existirán los siguientes niveles retributivos:

Nivel de entrada: Es el nivel que preferentemente se asignará a los trabajadores de nuevo ingreso. Este nivel corresponde al límite inferior del abanico salarial fijado para cada uno de los Grupos Profesionales.

Nivel básico: Es el nivel, dentro del abanico de niveles fijados para un grupo profesional, establecido como contraprestación a un normal desempeño de las funciones inherentes a dicho grupo profesional. Accederán a él los trabajadores después de cuatro años de permanencia en el nivel de entrada.

Niveles de desarrollo: Podrán acceder a ellos de manera progresiva los trabajadores que cumplan los requisitos de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básico y de desarrollo para cada uno de los Grupos Profesionales.

Grupo profesional	Nivel entrada	Nivel básico	Nivel desarrollo
TÉCNICOS SUPERIORES	6	5	4 AL 1
TÉCNICOS MEDIOS	9	7	6 AL 4
TÉCNICOS AYUDANTES	11	10	9 AL 6
ADMINISTRATIVOS	12	11	10 AL 6
OFICIALES CUALIFICADOS	12	11	10 AL 8
OPERARIOS	13	12	11

Artículo 13. *Subniveles.*

Son los intervalos retributivos reconocidos por letras, dentro de cada nivel salarial. Dichos intervalos retributivos se mantienen dentro del nuevo sistema de clasificación profesional con un doble motivo: el facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo profesional y el mantener la situación de todas aquellas personas que en la actualidad tienen reconocidos dichos niveles, permitiendo así su integración en dicho sistema.

En el anexo 2, se indican los niveles y subniveles existentes para cada Grupo Profesional con el detalle de los que se consolidarán y los que se extinguirán en el futuro.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral.

Sin embargo, también puede tener carácter habitual la movilidad funcional entre el grupo profesional de técnicos ayudantes y oficiales cualificados.

Excepcionalmente, podrá darse la movilidad funcional entre los siguientes Grupos Profesionales:

Técnicos superiores con técnicos medios.
Técnicos medios con técnicos ayudantes.
Oficiales cualificados con operarios.

Artículo 15. *Adecuación a la nueva estructura.*

Desde la entrada en vigor de los Grupos Profesionales, todo el personal clasificado profesionalmente por categorías quedará incorporado en su grupo profesional correspondiente. Por tanto, una vez finalizada esta incorporación, dejarán de tener efectividad las categorías profesionales.

La nueva organización funcional en Grupos Profesionales es la propuesta en el anexo 3. Como situación transitoria, y exclusivamente para el personal clasificado por categorías, se establecerán los subniveles necesarios que coincidirán con las retribuciones actuales y que no tengan una correlación directa con los niveles establecidos en la nueva estructura.

Una vez finalizado el proceso de homologación, algunos subniveles quedarán cerrados al acceso de nuevos trabajadores y se extinguirán en el momento en que sus integrantes causen baja en dichos subniveles por cualquier razón.

El personal incorporado a CLH,S.A. con posterioridad al 12-9-95 ó de nuevo ingreso en CLH Aviación, S.A. estará integrado ó se integrará en el nivel de entrada del grupo profesional que le corresponda.

SECCIÓN 2.ª DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES

Artículo 16. *Objetivos del desarrollo de carreras.*

El Desarrollo de Carreras Profesionales tiende a instrumentar las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la Organización.

Además, se busca favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y consecuente promoción económica.

Las acciones de Desarrollo de Carreras Profesionales se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa.

Artículo 17. *Desarrollo de carreras profesionales.*

La asignación de personas a los niveles de desarrollo en los Grupos Profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio será de libre competencia de la empresa atendiendo al grado de cualificación profesional requerida en cada puesto de trabajo.

En los demás Grupos Profesionales el desarrollo profesional se ajustará al seguimiento y aprovechamiento de los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a necesidades organizativas de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

Al último nivel de desarrollo del Grupo de Oficiales Cualificados, donde se integrarán las personas con potencial teórico para ocupar posiciones de mando intermedio, se accederá a través de un procedimiento de valoración de conocimientos y evaluación del desempeño en funciones de mando intermedio.

Desde este nivel de desarrollo, se podrá acceder cuando existan vacantes, al desempeño efectivo de las funciones de Grupo de Técnicos Ayudantes quienes hayan obtenido una evaluación más favorable en el desempeño del puesto. Dicha evaluación se realizará al finalizar los seis primeros meses del desempeño provisional del puesto de técnico ayudante.

No obstante lo anterior, el acceso a puestos de trabajo de Grupo Profesional de Técnicos Ayudantes, podrá producirse, una vez acreditada la competencia de los candidatos desde cualquier nivel de desarrollo (incluidos el de entrada y el básico) de los grupos de Oficial Cualificado, correspondiendo a los candidatos que superen las acciones de desarrollo y las preceptivas evaluaciones de desempeño, el nivel retributivo inmediato superior al que tuvieran asignado.

Artículo 18. *Participación sindical.*

Se constituirá una Comisión Mixta compuesta por un máximo de dos representantes de la Dirección y dos de los Sindicatos mayoritarios para el debido seguimiento del desarrollo de carreras profesionales e ingresos y con las siguientes competencias:

Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, los programas de D.C.P. elaborados y definidos por la Dirección en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.

Elaborar el diseño de las carreras profesionales aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación de las mismas.

Participar en el diseño del instrumento o instrumentos de Evaluación del Desempeño a utilizar por el Mando. Se entenderá que se establecerá conjuntamente por la Representación de los Trabajadores y la Empresa en el seno de la Comisión Mixta.

Comprobar que el cumplimiento de los distintos D.C.P. se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

Analizar y proponer soluciones a la Dirección, referentes a cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en la aplicación concreta de los distintos D.C.P.

Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Conocer e informar, en su caso, con carácter previo a su aprobación, el encuadramiento de los puestos en los distintos Grupos Profesionales.

Artículo 19. *Plantillas.*

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

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

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

a) Variación de los volúmenes de producción.

b) Mejora de métodos, de instalaciones, progresos técnicos y modernización o mecanización de los servicios o procedimientos.

c) Aplicación de la formación profesional para lograr una mejora del potencial humano y su promoción.

II. La Compañía publicará y distribuirá, dentro del primer semestre de cada año, un único Escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla dentro de los correspondientes Grupos Profesionales y niveles, por orden de antigüedad.

CAPÍTULO III

Ingreso, promoción y ascensos

Artículo 20. *Ingreso del trabajador en la empresa.*

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

1) Para el personal perteneciente a los Grupos Profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio y cuando se requiera titulación académica de grado superior o medio, mediante contratación directa. A tal efecto, la empresa realizará los procesos de selección oportunos, elegirá a la persona idónea para el puesto e informará de tal designación a las Secciones Sindicales de los Sindicatos legalmente implantados en la Empresa.

2) En los restantes Grupos Profesionales, mediante la realización de las oportunas pruebas (teóricas y/o prácticas) adecuadas a las características de los puestos a cubrir y exigiéndose, cuando así proceda legalmente o se considere pertinente por la Compañía, la posesión de títulos, diplomas académicos o asimilados oportunos.

La Compañía procederá a anunciar en sus Centros de trabajo y a través de los medios que considere precisos, la convocatoria de dichas plazas, así como el detalle del proceso de selección a realizar, con la participación sindical regulada en el artículo 18.

Artículo 21. *Período de prueba.*

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

Para el personal de los grupos profesionales de Técnico Superior y Técnico Medio con titulación académica de grado superior o medio: Seis meses.

Para el resto del personal: Dos meses.

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

Artículo 22. *Incompatibilidades.*

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

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 23. *Formación profesional.*

La formación profesional dentro de la Compañía se orientará a conseguir el pleno empleo para el conjunto de los trabajadores y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma. Para conseguir estos objetivos así como para el seguimiento y verificación de los

resultados existirá una Comisión de Formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los Servicios de Formación de la Compañía.

Esta Comisión estará integrada por 4 miembros, de los que 2 serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los 2 restantes por las Secciones Sindicales referidas en el número 4 del artículo 74 del Convenio, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la Empresa. La citada Comisión se reunirá trimestralmente, levantándose acta en relación con la elaboración y seguimiento de las acciones formativas.

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

1.º Elaboración del Plan de Formación.

Detectar necesidades formativas.

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

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

Determinar las características de la formación:

Interna o externa.
Autoformación
Etc.

2.º Seguimiento del Plan de Formación:

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

Control de las personas asistentes previamente definido.

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

Control presupuestario del Plan de Formación.

3.º Verificación del Plan de Formación:

Definir las fórmulas que permitan obtener una evaluación fiel de los resultados de las acciones formativas.

En los casos de formación obligatoria, a determinar por la Comisión de Formación, las horas que excedan de la jornada de trabajo se compensarán con descanso de idéntica duración y con el abono de una compensación económica con importe de 5,78 euros por hora durante 2002 y de 5,91 euros por hora durante 2003.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 24. *Duración y cómputo de jornada. Régimen general.*

I. Duración y cómputo de jornada.

A. La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.704 horas/año de trabajo efectivo, comenzando y finalizando la misma en el puesto de trabajo.

B. Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores pertenecientes anteriormente a la plantilla de CLH, S.A., e ingresados en la misma en fecha anterior al 12-9-95, los siguientes cómputos anuales y duración de jornada, con comienzo y finalización en el centro de trabajo:

B.1 De 1.678 horas/año para el personal de los grupos de técnico superior, técnico medio y administrativo, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 6 y 8 horas, que, con carácter general, se realizará en horario continuado.

Por lo que se refiere al personal de Oficinas Centrales se estará, en cuanto a duración y tipo de jornada, a lo regulado en el apartado IV de este artículo.

B.2 De 1.699 horas/año para el personal de los grupos de técnico ayudante, oficial cualificado y operario, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre 7 y 9 horas.

Sin embargo, para el personal perteneciente a los grupos mencionados en el párrafo anterior y que estén adscritos a un régimen de tres o más turnos, el cómputo anual de jornada será de 1.686 horas/año, pudiendo oscilar la duración de la jornada diaria entre siete y nueve horas.

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

En los puestos en régimen de turnos de 8 horas diarias dichos descansos se incluirán en el cuadrante cuatrisemanal.

El número de días de trabajo efectivo no podrá superar los 223 días/año.

III. Se reconoce, como condición más beneficiosa y a título personal, a los trabajadores anteriormente pertenecientes a la plantilla de CLH, S.A., en fecha anterior al 12-9-95, el «premio de asiduidad», «tiempo no trabajado» y «tiempo de bocadillo», regulados en los artículos 64, 38 y 35, respectivamente, del Convenio Colectivo de CLH, S.A. del año 1993.

IV. Jornada en Oficinas Centrales.—Jornada partida (de 8 horas diarias de duración) del 16 de septiembre al 15 de junio y continuada (de 6 horas y 30 minutos diarios de duración) del 16 de junio al 15 de septiembre, con el siguiente horario:

Entrada de 08,00 a 09,00 horas.

Interrupción para comida, de 1 hora, entre las 14,30 y las 15,30 horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las 17,00 horas (del 16 de septiembre al 15 de junio).

Salida a partir de las 14,30 horas, en jornada continuada (del 16 de junio al 15 de septiembre).

La Compañía publicará el correspondiente cuadro-horario, previa audiencia y comunicación al Comité del Centro.

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

Artículo 25. *Cuadros-horarios y cuadrantes.*

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

a) Los horarios base de referencia.
b) Tiempo de bocadillo o interrupción de jornada.
c) Régimen de descansos establecidos en el presente Convenio.
d) Régimen de vacaciones.

2. Durante la vigencia del Convenio y en aquéllos aeropuertos donde no se apliquen cuadrantes anuales, se elaborará un cuadrante anual en el que figure los días de vacaciones correspondientes a cada trabajador y el horario base de referencia al que queda adscrito.

Al personal fijo con jornada completa se le establecerá un cuadrante orientativo anual de descansos. En los cuadrantes cuatrisemanales se fijarán definitivamente los días de descanso sin que la modificación con respecto al cuadrante orientativo suponga coste alguno para la Compañía.

En los aeropuertos con régimen de funcionamiento de 24 horas ininterrumpidas, los turnos de trabajo se fijarán dentro de las siguientes franjas horarias de referencia: 6 a 15, 14 a 23 y 22 a 7.

Los descansos semanales y la adscripción de cada trabajador a los turnos de trabajo correspondientes se planificarán y computarán cuatrisemanalmente, comunicándose con quince días de antelación al inicio de cada período.

Se efectuará una planificación cuatrisemanal de descansos y turnos para el personal fijo discontinuo y temporal que podrá ser modificada en los respectivos cuadrantes semanales, que se publicarán los jueves de la semana anterior. Una vez publicados, las modificaciones que se produzcan se compensarán según lo previsto en Convenio.

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

3. Los cuadros-horarios, en el caso que modifiquen los anteriormente existentes, se fijarán por acuerdo de la Representación de la Empresa y de los Comités Locales o Representantes de Personal. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes someterán las diferencias a los procedimientos de mediación y arbitraje que se establecen a tal fin en el Título Quinto del presente Convenio.

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

Asimismo, se les garantizará el plus de relevos que vinieran percibiendo y deberán realizar, cuando sea necesario, el tiempo de solape que para este concepto se establece en el artículo 91 .

4. A todos los efectos, las jornadas de trabajo que se inicien a partir de las 22 horas se considerarán imputables a la jornada de trabajo del día siguiente.

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

6. Al objeto de garantizar de forma autónoma, y con los propios recursos del centro de trabajo, la organización de los servicios, la jornada diaria referida en el articulo 24 podrá ampliarse, con horas de presencia, en los aeropuertos donde el volumen de suministros sea inferior a 3.500 m3/año ó el número de operaciones de suministro sea inferior a 200 suministros/mes. De darse este segundo supuesto podrán realizarse horas de presencia en los meses concretos en que se produzca esta circunstancia.

El número máximo de horas de presencia a realizar en cada uno de estos aeropuertos y por el conjunto de los trabajadores del centro de trabajo no podrá ser superior, en cómputo anual, a 1.050 horas. Mensualmente se informará por la Compañía a los Sindicatos más representativos (artículo 74 de este Convenio) del número de horas de presencia realizadas en el mes anterior.

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

Artículo 26. *Desplazamiento de jornada.*

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

El personal afectado por estas situaciones percibirá la compensación económica que se regula en el artículo 86.

Artículo 27. *Desplazamiento de descanso.*

En los supuestos concretos de puestos de trabajo de carácter unipersonal para suplir licencias o ausencias por I.T., se podrá desplazar la jornada a uno de los días de descanso, percibiendo la compensación económica que se regula en el artículo 87.

Con independencia de lo anterior y para atender necesidades del servicio, se podrán desplazar dos descansos persona/año, exceptuando los descansos que coincidan en domingo o festivo en que se estará a lo regulado en el párrafo anterior.

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

Artículo 28. *Descanso semanal.*

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

b) Para el resto del personal, el descanso semanal será, como mínimo, de 36 horas ininterrumpidas, garantizándose un descanso en sábado y domingo o en domingo y lunes, cada cuatro semanas. De los anteriores descansos, seis de ellos, en cómputo anual, serán en sábado y domingo para el personal adscrito a aeropuertos no estacionales, reduciéndose a cuatro para quienes estén adscritos a aeropuertos estacionales, que se tomarán uno, como mínimo, cada trimestre excepto en el tercer trimestre del año.

Artículo 29. *Jornada incompleta.*

I. El personal que no realice la jornada completa que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24, percibirá una retribución por salario base y complementos salariales de cualquier naturaleza, proporcional a la jornada que efectivamente realice.

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

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

Artículo 30. *Tiempo no trabajado.*

En los casos de retrasos y faltas de asistencia al trabajo no justificados, así como de abandonos del Centro de trabajo no autorizados, se deducirán los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, salvo lo previsto en el apartado III del artículo 24.

Artículo 31. *Cómputo de tiempo en comisión de servicio.*

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

a) El tiempo empleado en viajar de la población de residencia a la población de destino (o entre poblaciones de destino) y regreso.

b) El tiempo que se permanezca en estas últimas poblaciones, para realizar las misiones o tareas ordenadas.

2. La jornada de trabajo a realizar durante el tiempo permanecido en la población (o poblaciones, en caso de comisión de servicio itinerante), en la que ha de cumplirse la comisión de servicio deberá ajustarse, en todo caso, a lo regulado en los artículo 24 y 32 relativos a cómputo de jornada y horas extraordinarias, respectivamente.

El horario de trabajo se acomodará, en cada caso, a la índole o cometido específico de la orden motivadora de la comisión de servicio, sin que quepa el devengo de los complementos por Desplazamiento de Jornada o de Descanso regulados en los artículos 86 y 87. No obstante, si la comisión de servicio implica la realización de tareas en régimen de turnos, estén o no establecidos en el Centro de destino, y ha de tener una duración superior a 2 semanas, el trabajador desplazado será adscrito a uno de dichos turnos y se le asignará un calendario de descansos y días libres para su seguimiento durante cada período de 4 semanas que permanezca desplazado, siendo válido para períodos sucesivos si no se modifica y comunica con una semana de antelación a fin de cada período; en este caso, las variaciones no previstas que alteren el horario, turno o calendario asignados, darán lugar al devengo y abono de los mencionados complementos de Desplazamiento de Jornada y Descanso, en la forma y cuantía estipuladas en los artículos 86 y 87 del presente Convenio.

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

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

Una vez llevado a cabo el trabajo o actividad determinante de la comisión de servicio, el trabajador desplazado retornará a la localidad de su centro de trabajo, utilizando ese mismo día, siempre que sea posible, el medio de transporte que elija entre los permitidos en el artículo 96.c) del presente Convenio.

El tiempo empleado en el viaje realizado en las condiciones que quedan señaladas, tendrá siempre la consideración de «tiempo de viaje sin servicio», durante el que no se presta trabajo efectivo alguno aunque se halle a disposición de la Empresa. Consecuentemente, el citado tiempo invertido en desplazamiento entre poblaciones, no dará lugar a devengo de horas extraordinarias, en ningún caso, devengándose, en su lugar, la compensación adicional que se consigna en el apartado b) del artículo 96 del presente Convenio, exclusivamente, al inicio y a la finalización de la comisión de servicio siempre que queden cumplidas las condiciones de permanencia o incorporación al puesto de trabajo en el lapso señalado.

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

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

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 33. *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remu-

neración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días hábiles, en caso de matrimonio.

b) Durante tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos así como abuelos, padre, madre, hijos o hermanos políticos del trabajador.

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

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

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

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

f) En los supuestos de parto, se tendrá derecho a un período de descanso laboral en los términos y condiciones establecidos en el art. 48.4 del estatuto de los Trabajadores.

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

g) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de una vacación de 30 días naturales retribuidos dentro del año natural, teniendo el personal fijo con jornada anual completa, como condición más beneficiosa y a título personal, el derecho a disfrutar 15 días de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato

Artículo 35. *Permiso sin sueldo.*

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

Artículo 36. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

Se considerará como Servicio a la Compañía el tiempo que el trabajador haya cumplido en el Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio. En caso de movilización, el personal tendrá derecho a percibir el sueldo íntegro si trabaja media jornada en la Empresa y medio sueldo en los demás casos.

Artículo 37. *Excedencia voluntaria.*

I. Como condición mas beneficiosa, y a titulo personal, los trabajadores procedentes de CLH, S.A.:

Los ingresados en dicha Compañía con posterioridad al 1 de mayo de 1972, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por el plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que el interesado tenga una antigüedad no inferior a un año.

Los que hubiesen ingresado en CLH, S.A. con anterioridad a dicha fecha podrán solicitarla por tiempo ilimitado, igualmente no inferior a un año.

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

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

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

El interesado tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que poseía en el momento de su excedencia, tanto en la Compañía como en el grupo profesional y nivel, encuadrándose en el Escalafón de acuerdo con estas circunstancias.

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

II. Al personal de nuevo ingreso en CLH-Aviación, S.A., le será aplicable la normativa legal vigente en esta materia, a la fecha de su ingreso en la Compañía.

Artículo 38. *Excedencia forzosa.*

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

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

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

Artículo 39. *Excedencia por nacimiento o adopción de hijo.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica

SECCIÓN 1.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA PERMANENTE

Artículo 40. *Traslados y cambios de destino.*

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

Los traslados pueden ser voluntarios, forzosos o pactados.

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

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

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

Artículo 41. *Movilidad a instancia del trabajador.*

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

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

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

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

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

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

2. Las peticiones de cambio de destino se atenderán por el orden cronológico de las mismas siempre que, a juicio de la Compañía, existan vacantes en el grupo profesional del solicitante.

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

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

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

1. Traslado forzoso:

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

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

B. El trabajador afectado por un traslado forzoso, salvo caso de sanción, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de transporte de familiares y mudanza de enseres, así como a una indemnización de 40.712,80 euros para 2002 y de 41.649,19 euros para 2003.

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

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

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

2. Cambio de destino:

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

B. Al trabajador afectado por el cambio de destino, se le aplicarán las condiciones de trabajo (horario, régimen de turnos, tipo de jornada y sistema de descansos, etc.) existentes en el nuevo Centro, percibiendo, con carácter general y en concepto de indemnización, la cantidad de 2.908,06 euros para 2002 y de 2.974,95 euros para 2003.

C. Si la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo Centro de Trabajo está comprendida entre 10 y 25 kms. -ambos inclusive-, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 5.816,11 euros para 2002 y de 5.949,88 euros para 2003, complementaria de la regulada en el apartado B.

Si la distancia excede de 25 kms., la indemnización complementaria a percibir, además de la prevista en el apartado B, será de 12.095,93 euros para 2002 y de 12.374,14 euros para 2003. Si el afectado decide adquirir una vivienda en propiedad en la localidad o cercanías de su nuevo Centro de Trabajo, tendrá derecho a que su solicitud de aval se atienda con carácter preferente, a través del régimen regulado por el Reglamento de Avales para viviendas, siendo sus condiciones (cuantía y bonificación de intereses) idénticas a los de los traslados pactados o forzosos.

Artículo 43. *Traslados pactados.*

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

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

Artículo 44. *Movilidad en caso de promoción.*

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

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

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

1. La Compañía deberá comunicar a los Representantes Legales de los Trabajadores los proyectos de desactivación de dependencia o centros de trabajo que puedan dar lugar a traslados forzosos, con una antelación de seis meses a la fecha prevista.

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

Artículo 46. *Cobertura de vacantes.*

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

A. Preferente:

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

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

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

B. Ordinario:

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

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

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

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

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

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

Sección 2.ª Movilidad geográfica temporal

Artículo 47. *Comisión de servicio.*

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

2. Cuando el lugar o centro de trabajo a que haya de desplazarse el trabajador en comisión de servicio, es decir, por orden expresa de la Compañía, se encuentre situado en localidad o población distinta de su residencia habitual, la Compañía abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias que se señalan en el artículo 96 y suplirá los gastos de viaje o locomoción a que pueda haber lugar, todo ello de conformidad con las condiciones que se especifican en el citado artículo 96.

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

4. Las retribuciones por complementos de Puesto de Trabajo y por Calidad o Cantidad de Trabajo, así como el complemento por utilización de vehículo propio, se adecuarán a las características y cometidos propios de la comisión de servicio, durante la realización de la misma, en lugar de las que correspondan en el Centro de Trabajo de adscripción permanente.

5. Si el desplazamiento temporal a centro de trabajo comprendido en el número 2 de este artículo, ordenado expresamente por la Compañía, tiene una duración superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 8 días naturales de descanso, además de los reglamentarios, por cada 3 meses de desplazamiento, para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Compañía el suplido de los gastos de viaje a que pueda haber lugar.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 48. *Enfermedad.*

Además de las prestaciones por IT con cargo a la Seguridad Social, el personal, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir las diferencias a que haya lugar para completar la totalidad de su salario durante los primeros seis meses y hasta un 50 por ciento del séptimo al noveno mes, salvo lo previsto en los artículos núms. 81, 82 y 91 respecto de los complementos de Turnicidad, Nocturnidad y Relevos. Con independencia de lo anterior, en el período de baja continuada por IT comprendido entre el primer día del séptimo mes y el 31 de diciembre de ese año, la Compañía abonará la cantidad, por cada día natural en situación de baja en el citado período de 10,45 euros para 2002 y de 10,69 euros para 2003.

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

Artículo 49. *Jubilación.*

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir los 65 años. La edad de la jubilación voluntaria será a partir de los 60 años.

CAPÍTULO IX

Premios y sanciones

Sección 1.ª Premios

Artículo 50. *Sistema de premios.*

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

Artículo 51. *Circunstancias premiables.*

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

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

Artículo 52. *Clases de premios.*

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

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

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

Artículo 53. *Premio por servicio a la compañía.*

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

SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

Artículo 54. *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 55. *Faltas leves.*

Se consideran como tales:

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

Artículo 56. *Faltas graves.*

Se consideran como tales:

a) Siete a diez faltas de más de diez minutos no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
c) La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
e) Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
f) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
g) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Compañía.
h) La desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
i) Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores por imponerlo las necesidades de inaplazable cumplimiento.
j) Solicitar un permiso alegando causas no existentes.
k) Proporcionar a la Compañía, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del servicio.
l) Los desperfectos causados en el material imputables al personal y, en general, cualquier falta de atención que redunde en perjuicio o desprestigio de la Compañía.
m) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores, con independencia de lo previsto en el número 5 del artículo 70 y apartado 4.e) del artículo 74.
n) La reiteración o reincidencia en faltas leves.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Se consideran como tales:

a) Once o más faltas de más de diez minutos, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
b) No asistir al trabajo cinco días o más durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Compañía.
d) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un trabajador en situación de «baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.
e) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.
f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía y divulgar datos y documentos referentes a su gestión, sin autorización de la misma.
g) La vulneración de lo prevenido en el artículo 22, referente a Incompatibilidades.
h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
i) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
l) Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
m) La emisión, a sabiendas o por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustificados, deformados o faltos de veracidad.
n) Fumar dentro de las zonas peligrosas de las instalaciones o introducir en ellas cerillas, mecheros o cualquier otra materia susceptible de provocar fuego o inflamación de gases.
ñ) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.
o) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
p) El acoso sexual.
q) La reiteración o reincidencia en faltas graves.

Artículo 58. *Abuso de autoridad.*

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

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

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

Artículo 59. *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
b) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
c) Separación definitiva del servicio o despido.

Artículo 60. *Procedimiento sancionador.*

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

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

En los casos de faltas graves resolverá la Dirección de la Compañía, y en los de faltas muy graves resolverá el Consejo de Administración u Órgano o persona de la Alta Dirección en quien expresamente delegue al efecto, todo ello con independencia de la obligada comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

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

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

Artículo 61. *Reincidencia en comisión de faltas*

No se considerará reincidencia cuando entre la comisión de dos faltas haya transcurrido los siguientes períodos:

Por falta leve : un año.
Por falta grave : dos años.
Por falta muy grave : tres años.

CAPÍTULO X

Reclamaciones

Artículo 62. *Procedimiento de reclamación.*

Dejando a salvo lo dispuesto en materia de seguridad e higiene y la competencia y facultades que corresponden a los Representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al Jefe de la Dependencia en que trabaje, quien entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

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

CAPÍTULO XI

Contratación temporal

Artículo 63. *Normativa aplicable.*

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

Con carácter general, el personal temporal que se contrate por temporada, tendrá la consideración de fijo discontinuo al iniciar la tercera contratación. A estos efectos se considerará como temporada el año natural y como contratación la que haya tenido una duración mínima de tres meses. Asimismo el personal temporal tendrá la consideración de fijo discontinuo al inicio del 16.º mes de prestación de servicios a la Compañía, bajo cualquier modalidad de contratación.

No obstante, teniendo en cuenta la actual situación de la empresa y las circunstancias que en un futuro próximo podrían afectar al volumen de empleo por la aparición de nuevos operadores y finalización de concesiones en varios aeropuertos, durante los años 2003, 2004 y 2005 queda sin efecto la regla general establecida en el párrafo anterior.

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

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

Al personal temporal que haya prestado servicios en CLH, S.A. en el período comprendido entre el 1-1-93 y el 13-3-96 y que, por ello, tiene la experiencia y conocimientos profesionales de la actividad de CLH-Aviación, S.A., se le reconoce, caso de nueva contratación, como condición más beneficiosa y a titulo personal, el derecho a percibir el complemento personal, en valores de 2002 de 327,92 euros brutos al mes si se trata de contrataciones en la península y de 422,65 euros en las Islas Baleares, que se devengarán, exclusivamente, en cada una de las 12 mensualidades ordinarias del año. Para el año 2003 los citados valores serán respectivamente de 335,46 y de 432,37 euros mensuales. Al citado personal se le aplicarán las condiciones económicas y laborales del personal de nuevo ingreso en CLH-Aviación, S.A., al igual que al resto de personal con contrato temporal. Las mencionadas cantidades se actualizarán en los mismos porcentajes indicados en los artículos 77 y 78.

Al personal fijo-discontinuo existente en CLH, S.A. al 13-3-96 se le reconocen los derechos adquiridos en dicha empresa en materia de condiciones laborales y retributivas, a su incorporación a CLH-Aviación, S.A.

Los contratos del personal fijo discontinuo se prorrogarán en el tiempo necesario para que se complete el disfrute de las vacaciones y de los descansos pendientes.

A efectos de lo previsto en el artículo 15.8 del texto refundido de Estatuto de los Trabajadores, el orden de llamada del personal que tenga la condición de fijo discontinuo será el de la antigüedad, y según las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

Al personal referido en el párrafo anterior, la Compañía cursará comunicación escrita al trabajador correspondiente, haciendo constar en la misma, la fecha de incorporación al puesto de trabajo, periodo de duración de la prestación de servicios y las condiciones reguladas en su contrato.

Siempre con referencia al Centro de Trabajo y después de los fijos discontinuos, el orden de contratación en su caso del resto de personal temporal, será como sigue:

1. Personal eventual con anterior contrato temporal en la Compañía, conforme al orden de puntuación alcanzado en las pruebas de selección celebradas en su momento, siempre que la evaluación de su prestación laboral haya sido positiva.
2. Personal de nuevo ingreso, conforme al orden de puntuación alcanzado en las pruebas de selección celebradas al efecto.

TÍTULO II

De la representación colectiva

CAPÍTULO I

Acción representativa del personal

Artículo 64. *Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio.*

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

El Presidente y el Secretario serán los que han actuado con tal carácter en las deliberaciones del Convenio Colectivo y, en su defecto, serán designados por la Compañía y por las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos en la empresa, respectivamente.

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

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

Artículo 65. *Funciones.*

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

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

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

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

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

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

Artículo 66. *Cargos de representación del personal.*

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

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

Artículo 67. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Son órganos de representación de los trabajadores:

a) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

b) El Comité Intercentros, máximo órgano representativo del conjunto de los Trabajadores de la Compañía.

Artículo 68. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros se compone de 12 miembros, que podrá celebrar un máximo de nueve (9) reuniones ordinarias dentro de cada año natural, sin que su frecuencia sea inferior a 30 días. Asimismo, podrá celebrar un máximo de tres (3) reuniones extraordinarias al año, cuando existan razones graves y urgentes que las justifique, a juicio de una de las partes.

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

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

Artículo 69. *Facultades del Comité Intercentros.*

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

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

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

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

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

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

6. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando, por sí o por los miembros que se integren en la Comisión Paritaria regulada en el artículo 64, conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio a nivel nacional y tendrá, además, en este caso, capacidad de propuesta ante la Compañía.

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

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

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

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

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

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

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

a) Ayuda por vacaciones.

b) Campamentos.

A estos efectos, la Compañía dotará del correspondiente presupuesto (regulado en el artículo 100) y medios materiales, así como 500 horas/año para la gestión de los anteriores programas.

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

a) Adquisición de prendas de vestuario.

b) Transporte colectivo.

15. Tendrá acceso informativo al Libro de Registro de Solicitudes de traslados.

Artículo 70. *Facultades de los Comités de Empresa y Delegados de personal.*

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

1. Las señaladas en los números 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 y apartado b) del número 14, del artículo 69, referidas al Comité Intercentros, cuando las mismas tuvieran extensión o alcance local, entendiéndose que las referencias a órganos nacionales están hechas a los locales. La información sobre horas extraordinarias será facilitada mensualmente.

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

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

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

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

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

Artículo 71. *Locales y medios.*

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

Igualmente, se pondrá a disposición de los Comités intercentros, Comités de empresa y delegados de personal el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de

los mismos. Asimismo, se le facilitará el uso de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones representativas.

Artículo 72. *Horas y desplazamientos.*

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, del número de horas que regula el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ausentarse, a tal fin, del centro de trabajo, efectuando el correspondiente preaviso al mando inmediato superior con 24 horas de antelación; el citado preaviso será de 48 horas para los trabajadores en régimen de turnos. Por razones excepcionales, debidamente justificadas, podrán reducirse los tiempos de preaviso anteriormente indicados.

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

Artículo 73. *Asambleas.*

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

Cualquiera que sea la opción ejercitada, la reunión deberá ser anual, con un máximo de tres días de duración y ausencia del puesto de trabajo, debiéndose comunicar con una antelación mínima de 15 días, bien por el Comité Intercentros, bien por el Sindicato convocante o bien por el conjunto o comisión delegada de los no afiliados y no serán computadas con cargo al crédito de horas previsto en el artículo 74.

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

La Compañía, para atender a los gastos de celebración de la asamblea anual, dotará, a las Centrales Sindicales representativas en CLH-Aviación, S.A., con la cantidad que resulte de multiplicar 465,60 euros para 2002 y 476,31 euros para 2003, por el número de representantes de personal legalmente acreditados al día uno de septiembre de cada año. La cantidad resultante se hará efectiva en el transcurso del citado mes de septiembre.

CAPÍTULO II

De los sindicatos en la empresa

Artículo 74. *Secciones sindicales.*

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Sindicatos que tengan al menos un 20% del total de representantes de personal a nivel empresa, podrán constituir una Sección Sindical Intercentros que estará formada por el Delegado Sindical Estatal y los restantes miembros de la ejecutiva del Sindicato en el ámbito de la empresa.

La Sección Sindical Intercentros gestionará la utilización de la bolsa de horas sindicales, regulada en el número 4 del presente artículo, siguiendo los criterios fijados en este artículo.

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

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

Respecto a las garantías de los miembros de la ejecutiva que no tengan la condición de representantes de personal o sean delegados sindicales (estatales, provinciales ó de centro), la empresa reconoce a un máximo de 4 personas el mismo régimen de garantías previsto para los representantes de personal, por el Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo que permanezcan en situación de liberado.

Las 4 personas referidas en el apartado anterior serán designadas, por las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centros y delegados de personal que tenga cada una de ellas.

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

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

3. Las Secciones Sindicales Intercentros de los Sindicatos que tengan un mínimo del 20% de representantes del personal, a nivel empresa, tendrán la facultad de negociar los Convenios Colectivos, interviniendo cada una de ellas en función de su representatividad.

A los efectos de la mencionada negociación, se dotará, a la constitución de la comisión negociadora de cada Convenio Colectivo, con una cantidad, a un tanto alzado, que para la negociación de futuros Convenios queda establecida como referencia de 2002, en 25..226,85 euros. Dicha cantidad se distribuirá entre los Sindicatos participantes en las negociaciones y proporcionalmente a su representación en la Comisión Negociadora. Si la negociación del Convenio se prolongara más de tres meses, se negociará una cantidad adicional por el tiempo que exceda de los referidos tres meses.

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

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

A estos efectos, y durante la vigencia del Convenio, la plantilla equivalente a considerar será de 480 trabajadores, manteniéndose constante dicha cifra salvo en el supuesto de cesión de actividades; de darse este último supuesto, se minorará el cupo anual de horas sindicales en proporción directa al número de trabajadores que hayan causado baja con motivo de la cesión.

El anterior cupo de horas sindicales se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal, proporcionalmente al número de miembros de comités de centro y delegados de personal que tenga cada una de éstas.

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

a) Los Sindicatos titulares de la bolsa de horas comunicarán, a través de las Secciones Sindicales Intercentros, a la Dirección de la Empresa la distribución trimestral de las mismas; esta comunicación deberá efectuarse con una antelación de 15 días al inicio de cada período trimestral, especificando el nombre de los trabajadores que quedarán liberados, por esta causa, en el citado período. La asignación de horas a trabajadores liberados no podrá revisarse hasta que haya transcurrido el trimestre, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

b) Sin perjuicio de la comunicación trimestral, las Secciones Sindicales Intercentros comunicarán, por escrito, la asignación individual de las restantes horas por centro de trabajo, con los siguientes tiempos de preavisos:

Para ausencias al trabajo superiores.
7 días y hasta 3 meses : Preaviso con 7 días de antelación.
Entre 4 y 7 días : Preaviso con 4 días de antelación.
Inferiores a 4 días : Preaviso con 48 horas de antelación.

c) La utilización de las horas sindicales reguladas en este artículo se llevará a cabo sin menoscabo del normal desarrollo del proceso productivo, y deberá recaer, preferentemente, en los trabajadores que tengan la condición de representantes del personal o sean Delegados Sindicales (Estatal, Provincial o de Centro) ó miembros de la ejecutiva de la Sección Sindical Intercentros.

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

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

5. Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las Secciones Sindicales la cantidad de 7.515,84 euros/mes durante 2002 y de 7.688,70 euros/mes durante 2003, salvo que se produzca cesión de actividades; en este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de comités de empresa y delegados de personal de cada una de éstas.

Artículo 75. *Delegado Sindical Estatal.*

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, designarán un Delegado Sindical Estatal, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical Estatal deberá ser trabajador en activo en la Empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 76. *Participación sindical.*

Quedará constituida una Comisión de Seguimiento de los Planes Industriales de la Compañía con representantes de la Dirección de la Empresa y las Centrales Sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25% del total de delegados de personal y miembros del comité de empresa.

TÍTULO III

Régimen de retribuciones

CAPÍTULO I

Incrementos salariales globales

Artículo 77. *Salarios años 2002-2003.*

El incremento salarial a aplicar, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, será el 4,3 % para 2002 y el IPC previsto por el Gobierno más 0,3 puntos para el año 2003, que se aplicará a todos los conceptos excepto al importe de los trienios cumplidos antes del 1-1-1988 que permanecerán congelados, durante todo el período, en los valores unitarios de 2001.

Como consecuencia de lo anterior, los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa durante los años 2002 y 2003, son los que expresamente se regulan en el presente Convenio Colectivo, resultando los valores que figuran en las tablas de los Anexos 1.A y 1.B, respectivamente, y en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

Artículo 78. *Revisión salarial.*

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará para el año 2003, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

CAPÍTULO II

Salario y complementos salariales

Sección 1.ª Salario base

Artículo 79. *Salario base.*

Es el salario mensual asignado a cada nivel o subnivel retributivo, con los valores que, para 2002 y 2003, figuran respectivamente en los anexos 1.A y 1.B del presente Convenio.

Sección 2.ª Complementos personales

Artículo 80. *Complemento de antigüedad.*

A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años; el importe del quinquenio será de 45,78 euros mensuales para el año 2003 y de 46,83 euros para el año 2003.

Al personal procedente de CLH, S.A. y con fecha de ingreso en dicha Empresa anterior al 12-09-95 le será de aplicación, como condición más beneficiosa y a título personal, lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta.

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

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

Excedencia forzosa, regulada en el artículo 38.

Prestación del Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio.

Período de prueba.

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

Permiso sin sueldo.

El período a que se refiere el artículo 39.I del presente Convenio -excedencia por nacimiento o adopción de hijo-, se computará a efectos de antigüedad.

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

En el caso de que un trabajador cause baja por voluntad propia, sin solicitar y obtener excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la Compañía, el cómputo de antigüedad se iniciará a partir de

la fecha de nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad que en su momento pudiera haber obtenido.

Artículo 81. *Complemento de turnicidad.*

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

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

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

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

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

a) Para el personal procedente de CLH, S.A. e ingresado en la misma con anterioridad al 12-9-95 le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para cada nivel o subnivel y trienios perfeccionados figuran la segunda hoja de los Anexos 1.A. y 1.B, para los años 2002 y 2003, respectivamente.

b) Para el personal procedente de CLH e ingresado en la misma con posterioridad al 12-9-95 y personal de nuevo ingreso en CLH-Aviación, S.A. dicho valor, para todos los Grupos Profesionales, será de 3,91 euros/día durante 2002 y de 4,00 euros/día durante 2003.

Artículo 82. *Complemento de nocturnidad.*

I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento diario, en las cuantías que se detallan más adelante, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones:

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

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

II. En aquellos casos en que no se den alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendido entre las 21 horas a las 8 horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; dichas horas se satisfarán incrementadas en los valores que, para cada categoría y grado, se relacionan en el Anexo 1.A, para 1999.

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

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

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

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

V. Para el personal procedente de CLH, S.A. ingresado en dicha empresa con anterioridad al 12-9-95, le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para categoría, grado y trienios perfeccionados figuran en la tercera hoja de los Anexos 1.A y 1.B para los años 2002 y 2003, respectivamente. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

VI. Para el personal procedente de CLH, S.A. ingresado en la misma con posterioridad al 12-9-95, así como al de nuevo ingreso en CLH-Aviación, S.A., dicho valor, para todos los Grupos Profesionales, será de 7,82 euros/día durante 2002 y de 8,00 euros/día durante 2003. Las condiciones de devengo de este complemento son las reguladas en el presente artículo.

Artículo 83. *Complemento por ejecución de trabajos de grupo superior.*

El personal que, por necesidades del servicio, realice funciones correspondientes a un grupo superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, percibirá la cantidad diferencial que proceda en función de su grupo y nivel habitual y el grupo y nivel del puesto que esté desempeñando.

Artículo 84. *Complemento a monitores.*

Los monitores, cuando, con independencia de sus funciones, se les ordene actuar como tales dentro de su jornada, percibirán una gratificación de 12,30 euros diarios durante 2002 y de 12,58 euros diarios durante 2003, ó de 18,47 euros diarios durante 2002 y de 18,89 euros diarios durante 2003, si dicha actuación la realizan fuera de la jornada de trabajo. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y por Participación en Beneficios.

SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 85. *Horas extraordinarias.*

I. a) Para el personal procedente de CLH, S.A. e ingresado en dicha empresa con anterioridad al 12-9-95, le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para cada nivel o subnivel figuran en la primera hoja de los Anexos 1.A y 1.B, para los años 2002 y 2003 respectivamente.

b) Para el personal procedente de CLH, S.A. e ingresado en la misma con posterioridad al 12-9-95, así como al de nuevo ingreso en CLH-Aviación, le será de aplicación los valores que para cada nivel o subnivel y cada hora extraordinaria realizada figuran en la primera hoja de los Anexos 1.A y 1.B, para los años 2002 y 2003 respectivamente.

Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las 21 horas y 7 horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

II. El sistema de compensación será como sigue: cada hora extraordinaria se compensará con una hora de descanso y el 50% de los valores, para cada hora extraordinaria y tipo (A o B), que se regulan en el epígrafe I y se relacionan en las tablas de los Anexos 1.A y 1.B.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que, conforme a las necesidades del servicio, determine la empresa y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran realizado las horas extraordinarias a compensar.

Artículo 86. *Complemento por desplazamiento de jornada.*

En los casos de desplazamiento de jornada previstos en el artículo 26 del presente Convenio, el personal afectado tendrá derecho a compensación económica con los siguientes valores:

a) Para el personal procedente de CLH, S.A. e ingresado en dicha empresa con anterioridad al 12-9-95, le será de aplicación, a título personal y como condición más beneficiosa, los valores que para cada nivel o subnivel y trienios perfeccionados figuran en la cuarta y quinta hojas de los Anexos 1.A y 1.B, para los años 2002 y 2003, respectivamente.

b) Para el personal procedente de CLH, S.A., ingresado en la misma con posterioridad al 12-9-95, así como al de nuevo ingreso en CLH-Aviación, S.A. con los siguientes valores, por desplazamiento, para todos los Grupos Profesionales:

	Año 2002	Año 2003
A horario diurno	15,94 euros/día	16,31 euros/día
A horario nocturno	28,32 euros/día	28,97 euros/día

A estos efectos, se considerará jornada nocturna aquella que se realice en más de su mitad entre las 21 y 7 horas. Las restantes se considerarán diurnas.

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

Artículo 87. *Complemento por desplazamiento de descanso.*

En los casos de desplazamiento de descanso, regulados en el artículo 27, el personal afectado tendrá derecho a una compensación, por día de descanso desplazado de 59,68 euros durante 2002 y de 61,05 euros durante 2003.

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

Artículo 88. *Compensación por trabajo en domingo y festivo.*

El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo de 61,17 euros durante 2002 y de 62,58 euros durante 2003; el citado Complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Artículo 89. *Compensación por jornada irregular y horas extraordinarias.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el importe de las compensaciones por jornada irregular y horas extraordinarias que devenguen quienes estén afectos a esta situación se actualizarán en los porcentajes indicados en el artículo 77.

Estas compensaciones no se computarán para calcular el importe de las gratificaciones de Julio y Navidad y por Participación en Beneficios.

Artículo 90. *Compensación de tiempo de presencia.*

Se establece una compensación de tiempo de presencia, que percibirán quienes las realicen de conformidad con lo regulado en el apartado 6 del artículo 25.

Cada hora de presencia que rebase la jornada ordinaria de trabajo será retribuida con 11,28 euros durante 2002 y con 11,54 euros durante 2003.

La citada compensación será de 14,89 euros y de 15,23 euros para los años 2002 y 2003, respectivamente, si la hora de presencia se realiza en domingo o día festivo.

La percepción de dicha compensación será incompatible con el devengo del complemento por Desplazamiento de Jornada regulado en el artículo 86 del presente Convenio.

Artículo 91. *Plus de relevo.*

I. El personal adscrito a un régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos, deberá relevarse en el puesto de trabajo y percibirá un complemento por relevo de 79,18 euros al mes durante 2002 y de 81,00 euros al mes durante 2003, prorrateable en periodos inferiores. Este complemento no se computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y por Participación en Beneficios, ni se devengará en vacaciones ni en supuestos de I.T.. A este respecto y por cada día en que el trabajador se encuentre en las situaciones de I.T. o vacaciones mencionadas anteriormente se le deducirá la cantidad de 2,63 euros durante 2002 y de 2,69 euros durante 1999.

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

El tiempo de solape no será superior a 15 minutos por cada relevo, considerándose el posible tiempo adicional como prolongación de jornada.

II. Percibirán el Complemento de Plus de Relevo, en la cuantía y condiciones prevista en el apartado I de este articulo, los trabajadores de las Instalaciones Aeroportuarias que operan en régimen de servicio de 24 horas (H-24), bien durante el año completo, bien durante una parte del mismo y que, en dichos periodos H-24, estén adscritos al régimen de trabajo de tres o más turnos rotativos.

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

Aquellos trabajadores que, sin cumplir los requisitos anteriores, estuvieran percibiendo, al 31-12-96, alguna cantidad en concepto de Plus de Relevo, se les mantendrá dicha cantidad, actualizable en el mismo porcentaje que el Plus de Relevo, a título personal y en las mismas condiciones de contraprestación, en tanto continúen en su actual puesto de trabajo y destino, y con carácter compatible pero no acumulables con el percibo del Plus de Relevo, por lo que cuando se perciba este complemento no procederá el percibo del anterior complemento personal.

Artículo 92. *Compensación por comida.*

A las personas en régimen de jornada partida y que no tengan otra compensación específica por este motivo, se les abonará por cada jornada partida realizada, la cantidad de 8,15 euros durante 2002 y de 8,34 euros durante 2003.

Igualmente, se percibirá dicha compensación en los casos de jornada continuada cuando se den los supuestos establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 93. *Suministros fuera de jornada.*

Cuando la atención a dichos suministros suponga prolongación de jornada se aplicarán las siguientes compensaciones:

Compensación por comida (ó cena) si la finalización de jornada es posterior a las 15,30 horas (ó 23,30 horas).

Abono del exceso de horas como horas extraordinarias.

En los casos de suministros overtime así como en los excepcionales o emergencias que originen la reincorporación al Centro, se abonarán las horas realizadas por la totalidad del servicio como horas extras y se aplicará una compensación por kilometraje, contabilizando los kilómetros de ida y vuelta entre el domicilio del trabajador y el aeropuerto.

SECCIÓN 5.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 94. *Gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad).*

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

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

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

Artículo 95. *Gratificación por participación en beneficios.*

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

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del Balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva antes del día 30 de Junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la Cuenta de Resultados de la Compañía.

CAPÍTULO III

Compensaciones y suplidos

Artículo 96. *Por comisión de servicio.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 47, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por

gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones:

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

El importe de las dietas será, para todo el personal, de 67,84 euros diarios durante 2002 y de 69,40 euros durante 2003.

El importe de las dietas reducidas será para todo el personal, de 18,60 euros durante 2002 y de 19,03 euros durante 2003.

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

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

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

b) Compensación adicional en comisión de servicio: La compensación adicional, a percibir conforme a lo estipulado en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, tendrá la cuantía unitaria y alzada de 26,61 euros durante 2002 y de 27,22 euros durante 2003.

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

Ferrocarril 1.ª clase y suplemento de cama.
Avión clase turista.
Transporte público colectivo por carretera.
Vehículo propio (si se autoriza).

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

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

Artículo 97. *Por utilización de vehículo propio.*

La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en los desplazamientos en que se autorice este medio de locomoción, se establece en 0, 26 euros por kilómetro durante 2002 y 0,27 euros por kilómetro durante 2003.

Podrá utilizarse vehículo propio en los casos siguientes:

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Pago de haberes

Artículo 98. *Pago de haberes.*

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurran los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como anexo 4, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

CAPÍTULO V

Obras sociales

Artículo 99. *Ayudas sociales.*

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

a) Ayuda por estudios.

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

Nivel estudios	2002 – Euros	2003 – Euros
Estudios grado superior	435,21	445,22
Estudios grado medio	288,68	295,32
Restantes estudios	230,74	236,05

b) Ayuda Escolar.

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

Edad de los hijos	2002 – Euros	2003 – Euros
Hasta cinco años (incluido)	145,75	149,10
De seis a diez años (ambos inclusive)	255,05	260,92
De once a catorce años (ambos inclusive)	309,73	316,85
De quince a diecisiete años (ambos inclusive).	378,06	386,76
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive)	491,90	503,21

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

2. Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 22 y 24 años (ambos inclusive) percibirán el importe de la matrícula oficial de los estudios de enseñanza, en los grados superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento; las edades serán las cumplidas el día 15 de agosto de cada año.

c) Ayuda por familiares con minusvalías.

Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos con minusvalías, percibirán la cantidad alzada por cada hijo con minusvalías, de 246,16 euros mensuales durante 2002 y de 251,82 euros mensuales durante 2003, en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con minusvalías las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 100. *Ayuda económica para obras sociales.*

Durante la vigencia del presente Convenio el fondo de ayuda económica para obras sociales quedará integrado y será gestionado conjuntamente con el del personal de CLH, S.A.. Para el ejercicio de 2002, dicha ayuda será de 75.649,52 euros y para el ejercicio de 2003, será de 77.210,32 euros.

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

A los efectos anteriores, se considera que el número de trabajadores fijos de plantilla existentes en la Compañía al día 1 de enero de 2002, es de 432, y al día 1 de enero de 2003, es de 431, que respectivamente será considerada como plantilla de referencia para cada uno de los años.

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

Artículo 101. *Avales para adquisición vivienda.*

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

Artículo 102. *Anticipos.*

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

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

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

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

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

TÍTULO IV

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 103. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

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

1. Principios generales:

1.1 De la Acción Preventiva.—La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquéllos que no se puedan evitar.

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

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

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

1.2 Evaluación de Riesgos.—En cuando a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en CLH AVIACION, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

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

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

En cuanto a sustancias químicas, se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

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

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

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.—La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

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

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

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

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

Los reconocimientos que se efectúen por los servicios médicos, propios o concertados, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

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

Artículo 104. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

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

Artículo 105. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.—El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

Artículo 106. *Formación en materia de prevención.*

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

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

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

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

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

Artículo 107. *Consulta y participación.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 108. *Protección a la maternidad.*

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

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

Dentro del Departamento con el mismo horario.
Dentro del Departamento con distinto horario.
En otro Departamento y con el mismo horario.
En otro Departamento y con distinto horario.

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

Artículo 109. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

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

Artículo 110. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido,

incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Artículo 111. *Medio ambiente.*

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

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

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

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

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

TÍTULO V

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 112. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

1. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.—Se establecen los siguientes procedimientos:

Intervención de la Comisión Paritaria de la empresa.
Mediación.
Arbitraje.

2. Intervención previa de la Comisión Paritaria de la empresa.—La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria establecida en los artículos 68 y 69 del Convenio Colectivo. No obstante, los únicos procedimientos de mediación y arbitraje válidos son los previstos en el presente título.

3. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.—Se acuerda expresamente adherirse al «II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II)» y a su «Reglamento de Aplicación (RASEC-II)», de 31 de Enero de 2001, estableciendo su eficacia directa en CLH Aviación, S.A.

En consecuencia, y desde esa fecha, el citado acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en CLH Aviación, S.A., que respondan a uno de los tipos recogidos en el artículo 4.º de su texto, y artículo 5.º de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 (intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio).

4. Solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC.—Los conflictos laborales que se susciten en un sólo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Titulo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este Acuerdo las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tenga un carácter marcadamente individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante las instancias legalmente previstas.

5. Procedimientos.—Agotados el trámite previo de resolución fijado en el apartado 2, procederá la aplicación de los siguientes procedimientos:

La mediación.
El arbitraje.

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

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

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

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

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

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

7. Procedimiento de mediación.—Cualquiera de las partes una vez agotado el trámite fijado en el apartado 2, iniciará el procedimiento proponiendo mediador entre los expertos que figuren en las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La designación de mediador recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de mediadores del SIMA. De no llegarse a un acuerdo, actuarán como mediadores los propuestos por cada una de las partes.

La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador designado. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

8. Finalización del procedimiento.—El procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

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

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

Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

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

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y acordar su aplicación corresponderá a las partes en conflicto, que lo decidirán de mutuo acuerdo.

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

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

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

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

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

Emisión del laudo arbitral. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción por ambas partes. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva, contradiga normas constitucionales o legales, o se dicte fuera del plazo establecido al efecto por las partes.

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

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

Disposición adicional primera. *Comisión de Bienestar Social.*

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

1.ª La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.

2.ª La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Consideración de los casos de Incapacidad Transitoria, en que concurran situaciones económicas carenciales.

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

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

d) Promover las actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 99, apartado c) del Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional segunda. *Vestuario.*

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

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

I. Para el personal fijo con jornada anual completa y procedente de CLH, S.A. se le reconocen, como condiciones más beneficiosas y a título personal, la siguiente garantía:

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

1.1 Si es temporal: el Oficial Cualificado ó Técnico Ayudante desempeñará otro puesto de trabajo en su misma dependencia ó en otra próxima que no le suponga cambio de domicilio.

1.2 Si es definitiva: el Oficial Cualificado ó Técnico Ayudante ocupará otro puesto de trabajo en cualquier Centro de CLH Aviación, S.A. o CLH, S.A. donde exista vacante, suspendiéndosele de empleo y sueldo si la sanción va acompañada de privación de libertad.

2. Retirada del permiso de conducir por incapacidad física.

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

Superada la incapacidad física transitoria, y previas las pruebas de aptitud que demuestren su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo habitual, se le reintegrará al mismo.

Si la plantilla y las necesidades del servicio no permiten la permanencia en el mismo centro, o si la incapacidad física excede de seis meses, el Oficial Cualificado ó Técnico Ayudante pasará a ocupar el puesto de trabajo que más interese a la Compañía en una dependencia de CLH-Aviación, S.A. o CLH, S.A. dentro de la Zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria en cuyo caso podrá ser destinado a otra Instalación que suponga cambio de domicilio.

2.2 Si la incapacidad física le ha de apartar definitivamente de la conducción de vehículos, se le incorporará a otro puesto de trabajo para la que sea más idóneo en función de su edad, conocimientos y estado físico y psíquico, en una dependencia de CLH-Aviación, S.A. ó CLH, S.A. dentro de la zona en que se encuentre su centro de trabajo que no le obligue necesariamente a un cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria en cuyo caso podrá ser destinado a un nuevo Centro que le suponga cambio de domicilio.

3. En caso de que existiera disposición de las autoridades aeroportuarias que prohiba el acceso al recinto aeroportuario a un Oficial Cualificado o Técnico Ayudante, éste pasará a ocupar el puesto de trabajo que más interese a la Compañía en una dependencia de CLH-Aviación, S.A. o de CLH, S.A. de la zona en que se encuentre su anterior destino que no le obligue necesariamente a su cambio de domicilio, salvo que pertenezca a los aeropuertos de Asturias, Badajoz, Granada, Santander, Jerez, San Javier, Santiago o Vitoria, en cuyo caso pasará, en iguales condiciones, a alguna de las dependencias de la región a la que pertenezca.

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

II. Para el personal incorporado directamente a CLH Aviación, S.A., se le reconocen las garantías indicadas en el epígrafe I. en los supuestos de retirada de permiso de conducir por sanción administrativa ó resolución judicial.

Disposición adicional cuarta. *Aportaciones al Plan de Pensiones.*

A) La aportación del Promotor al Plan de Pensiones, para el personal de nuevo ingreso en la Compañía, será de un 3,5 % del salario computable, entendiéndose como tal la suma del salario base y complemento de antigüedad.

El porcentaje de aportación del trabajador será el 0,5% de su salario computable y del 1% a partir de los 45 años.

B) Se reconoce como condición mas beneficiosa y a título personal, a los trabajadores procedentes de CLH, S.A., las siguientes aportaciones:

I. Aportación Ordinaria.

1. La Compañía realizará al Fondo de Pensiones una aportación periódica mensual de 101,53 euros durante 2002 y de 103,90 euros durante 2003, por trabajador fijo de plantilla nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1937 y hasta que el mismo cause baja en la empresa.

2. Las aportaciones previstas en el número anterior para el año 2003, se revisarán conforme a lo regulado en el artículo 78 y en años sucesivos se actualizarán y se revisarán conforme a lo estipulado en los artículos 77 y 78, en los mismos porcentajes que se actualicen y revisen los salarios base.

II. Aportación extraordinaria consolidada para los años 2001 y siguientes.—A partir de 1 de Enero de 2001, la empresa reconoce una aportación extraordinaria anual al Plan de Pensiones a favor de los trabajadores con relación laboral en la empresa anterior a 1 de agosto de 1997. Dicha aportación extraordinaria tendrá los valores que, en función

de la edad de cada trabajador a 30 de junio de cada año, se indican a continuación:

Aportación extraordinaria 2002 (importe en Euros):

Edad	Importe anual	Edad	Importe anual	Edad	Importe anual
15	66,48	32	71,98	49	204,27
16	66,78	33	72,98	50	221,11
17	67,09	34	74,44	51	239,55
18	67,39	35	76,40	52	253,05
19	67,70	36	76,98	53	270,74
20	68,00	37	77,60	54	293,30
21	68,31	38	81,57	55	433,15
22	68,61	39	85,47	56	462,48
23	68,91	40	94,99	57	484,22
24	69,22	41	98,40	58	514,18
25	69,52	42	101,29	59	550,96
26	69,83	43	106,42	60	582,97
27	70,13	44	117,09	61	629,02
28	70,44	45	162,76	62	653,84
29	70,74	46	173,64	63	714,05
30	71,04	47	184,28	64	725,74
31	71,39	48	199,04		

Aportación extraordinaria 2003 (importe en Euros):

Edad	Importe anual	Edad	Importe anual	Edad	Importe anual
15	68,01	32	73,64	49	208,97
16	68,32	33	74,66	50	226,20
17	68,63	34	76,15	51	245,06
18	68,94	35	78,16	52	258,87
19	69,26	36	78,75	53	276,97
20	69,56	37	79,38	54	300,05
21	69,88	38	83,45	55	443,11
22	70,19	39	87,44	56	473,12
23	70,49	40	97,17	57	495,36
24	70,81	41	100,66	58	526,01
25	71,12	42	103,62	59	563,63
26	71,44	43	108,87	60	596,38
27	71,74	44	119,78	61	643,49
28	72,06	45	166,50	62	668,88
29	72,37	46	177,63	63	730,47
30	72,67	47	188,52	64	742,43
31	73,03	48	203,62		

Los valores anteriores se revisarán, en el año 2003, de conformidad con los criterios fijados en el artículo 78 y se actualizará en años posteriores según convenio.

El exceso de aportación, si lo hubiere, derivado de la aplicación de la revisión prevista en el artículo 78, se destinará a aportación de ahorro del partícipe.

Esta aportación se ingresará en el Plan de Pensiones en la primera quincena del mes de enero de cada año.

Disposición adicional quinta. *Vinculación a la totalidad.*

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

Disposición adicional sexta. *Recolocación de personal.*

I. El personal de CLH ingresado con anterioridad al 1-8-97, que pase a la filial de Aviación, y que resulte excedente tendrá derecho a ocupar alguno de los puestos vacantes de CLH, S.A., de su mismo grupo profesional o equivalente.

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

II. Se reconoce al personal fijo de CLH, S.A. ingresado con anterioridad al 1-8-97, que pase a la filial de Aviación, el derecho a ser recolocado en CLH, S.A. o en cualquier otra empresa participada mayoritariamente por CLH, si se produce un supuesto de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad autónoma de producción, con cambio de empresario, que afecte al trabajador en cuestión o si CLH, S.A. dejara de tener participación mayoritaria en la filial de Aviación.

En tales supuestos, el trabajador afectado tendrá derecho a optar por incorporarse a la nueva empresa o ser recolocado en alguna de las indicadas en el párrafo anterior, en puesto de trabajo de su propio grupo profesional o equivalente, que ha de elegir y ocupar entre los que se encontraran vacantes, aunque implique cambio de domicilio. A estos efectos, se considerarán vacantes aquellos puestos de trabajo de CLH-Aviación, S.A. cubiertos durante más de 7 meses al año por fijos discontinuos ó trabajadores temporales no interinos.

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

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

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

Disposición adicional séptima. *Creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

De conformidad con lo previsto en el número 3, párrafo segundo del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan el mantenimiento del sistema de Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con las competencias y facultades que se acuerden.

Teniendo en cuenta lo anterior, se efectuarán las modificaciones que procedan en el Título Cuarto del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional octava. *Cobertura de riesgos del personal con fecha de ingreso posterior a 31 de julio de 1997.*

Durante el período de tiempo que el citado personal mantenga vigente su relación con la Compañía y hasta tanto no reúna los requisitos exigidos en el «Reglamento del Plan de Pensiones de CLH Aviación S.A.», para poder adquirir la condición de partícipe, la empresa contratará un seguro para que, a través del mismo, se les garantice un capital de 37.597,99 euros durante 2002 y 38.462,74 euros durante 2003, para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 56.844,63 euros durante 2002 y 58.152,06 euros durante 2003, para el supuesto de incapacidad permanente total, reconocidas por los organismos competentes de la Seguridad Social y condicionadas las prestaciones por incapacidad a la baja del interesado en la empresa.

La cantidad indicada en el párrafo anterior para 2003, se revisará en la forma prevista en el artículo 78 del Convenio.

Disposición transitoria primera. *Economato.*

El personal procedente de CLH, S.A. que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encontrara destinado en la provincia de Vizcaya y viniera disfrutando de las condiciones de adhesión a economato laboral peculiares de la citada localidad, a que se hacía referencia en el artículo 119 del Convenio de CAMPSA de 1984, seguirán manteniendo el mencionado disfrute a título enteramente personal.

Disposición transitoria segunda. *Cobertura de vacantes.*

En los supuestos que haya personal excedente funcional con nivel ó subnivel retributivo superior o equivalente a las vacantes a cubrir, dicho personal podrá participar en los procesos de selección que se realicen para la cobertura de las mismas, siendo opción del trabajador el mantenimiento de sus condiciones económicas y grupo de cotización a la Seguridad Social

en el puesto de trabajo anterior o el ajustarlas al nuevo puesto, recibiendo una compensación económica por una sola vez y a tanto alzado.

Disposición transitoria tercera. *Ascensos entre grados para el personal procedente de CLH, S.A. e ingresado en la misma con anterioridad al 12-9-95.*

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

El ascenso desde el grado de Oficial Abastecedor de entrada (nivel entrada A del Grupo de Oficial Cualificado) a Oficial Abastecedor (nivel desarrollo 2 del mismo Grupo) se producirá automáticamente cuando el interesado haya cumplido cinco años de permanencia en el grado de entrada.

Respecto de los trabajadores fijos discontinuos contratados en CLH, S.A. en el período comprendido entre el 14-4-92 y el 12-9-95, el requisito de cinco años mencionado en el párrafo anterior se entenderá como de cinco años de prestación efectiva de trabajo en la empresa.

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

Disposición transitoria cuarta. *Complemento de antigüedad para el personal de CLH-Aviación, S.A., procedente de CLH, S.A. e ingresado en la misma con anterioridad al 12-9-95.*

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

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

a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 1-1-88 con los valores unitarios que para cada nivel y subnivel retributivo figura en la columna quinta de la primera hoja de los Anexos 1.A y 1.B para 2002 y 2003, respectivamente; a tal efecto, se tendrá en cuenta el nivel ó subnivel retributivo que el trabajador ostente en cada momento.

b) Los trienios perfeccionados con posterioridad al 31-12-87 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes de 45,78 euros durante 2002 y de 46,83 euros durante 2003.

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

Disposición transitoria quinta. *Complemento personal para los trabajadores procedentes de CLH, S.A. e ingresados en la misma con anterioridad al 12-9-95.*

Se reconoce a este personal, como condición más beneficiosa y a título personal, el percibo del complemento personal que tenían reconocido en CLH, S.A. al 31-7-1997.

En el presente Convenio así como en años sucesivos, el complemento personal se actualizará con los criterios que se indican en al artículo 8.

Disposición transitoria sexta. *Garantía de empleo.*

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

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

ANEXO N.º 1

Tabla de salarios base y complementos de Convenio

(Euros mensuales en jornada completa)

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION (Euros) - AÑO 2002

NIVEL / SUBNIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO BASE
1	39.291,45	2 619,43
2	34.934,85	2.328,99
3	31.991,85	2.132,79
4	29.092,50	1.939,50
5 B	27.443,40	1.829,56
5 A	26.897,40	1.793,16
5	26.221,80	1.748,12
6 B	26.136,30	1.742,42
6 A	24.842,10	1.656,14
6	24.137,25	1.609,15
7 E	23.931,30	1.595,42
7 D	23.535,15	1.569,01
7 C	23.487,90	1.565,86
7 B	23.183,25	1.545,55
7 A	22.992,00	1.532,80
7	22.210,20	1.480,68
8 D	21.684,90	1.445,66
8 C	21.483,60	1.432,24
8 B	21.333,30	1.422,22
8 A	20.886,75	1.392,45
8	20.184,90	1.345,66
9 A	19.921,65	1.328,11
9	19.036,50	1.269,10
10 A	18.384,15	1.225,61
10	17.381,10	1.158,74
11	16.151,40	1.076,76
12 A	15.229,35	1.015,29
12	13.871,85	924,79
13	13.122,15	874,81

PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995				
NIVEL / SUBNIV	TRIENIO ANTIGUO	NOCTUR (HORAS)	H. EXTRA Tipo A	H. EXTRA Tipo B
1	90,73	2,16	28,15	32,18
5 B	50,91	1,23	17,76	20,29
5 A	59,50	1,43	19,36	22,13
6 B	50,91	1,23	17,76	20,29
6 A	44,18	1,04	16,17	18,48
7 E	38,00	0,93	13,35	15,26
7 D	44,18	1,04	16,17	18,48
7 C	50,91	1,23	17,76	20,29
7 B	44,18	1,04	16,17	18,48
7 A	38,00	0,93	13,35	15,26
8 D	38,00	0,93	13,35	15,26
8 C	41,89	1,07	14,79	16,90
8 B	38,00	0,93	13,35	15,26
8 A	44,18	1,04	16,17	18,48
8	41,10	0,98	14,72	16,82
9 A	41,61	1,00	14,08	16,09
9	38,00	0,93	13,35	15,26
10 A	37,26	0,87	13,33	15,24
12 A	30,41	0,74	8,92	10,19

INGRESADOS A PARTIR DE 12 / 09 / 1995			
NIVEL / SUBNIV	NOCTUR (HORAS)	H. EXTRA Tipo A	H. EXTRA Tipo B
1	0,85	23,68	27,04
2	0,85	21,05	24,04
3	0,85	19,28	22,01
4	0,85	17,53	20,02
5	0,85	15,80	18,05
6	0,85	14,54	16,61
7	0,85	14,08	16,09
8 D	0,85	13,35	15,26
8 B	0,85	13,35	15,26
8	0,85	12,71	14,52
9	0,85	11,98	13,69
10	0,85	11,73	13,41
11	0,85	10,90	12,46
12	0,85	8,92	10,19
13	0,85	8,92	10,19

Anexo 1 A . 1

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2002

TURNICIDAD (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

NIV / SUBNIV.	TRIENIOS 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	11,66	12,23	12,82	13,39	13,96	14,52	15,11	15,68	16,25	16,83	17,39	17,99	18,55	19,12
5 B	6,54	6,86	7,19	7,53	7,82	8,14	8,48	8,79	9,11	9,44	9,75	10,09	10,41	10,73
5 A	7,64	8,02	8,39	8,78	9,15	9,53	9,90	10,28	10,65	11,03	11,40	11,78	12,15	12,56
6 B	6,54	6,86	7,19	7,53	7,82	8,14	8,48	8,79	9,11	9,44	9,75	10,09	10,41	10,73
6 A	5,68	5,97	6,24	6,51	6,81	7,09	7,36	7,62	7,93	8,18	8,48	8,74	9,04	9,32
7 E	4,89	5,12	5,38	5,61	5,85	6,06	6,34	6,55	6,81	7,05	7,30	7,54	7,77	7,99
7 D	5,68	5,97	6,24	6,51	6,81	7,09	7,36	7,62	7,93	8,18	8,48	8,74	9,04	9,32
7 C	6,54	6,86	7,19	7,53	7,82	8,14	8,48	8,79	9,11	9,44	9,75	10,09	10,41	10,73
7 B	5,68	5,97	6,24	6,51	6,81	7,09	7,36	7,62	7,93	8,18	8,48	8,74	9,04	9,32
7 A	4,89	5,12	5,38	5,61	5,85	6,06	6,34	6,55	6,81	7,05	7,30	7,54	7,77	7,99
8 D	4,89	5,12	5,38	5,61	5,85	6,06	6,34	6,55	6,81	7,05	7,30	7,54	7,77	7,99
8 C	5,39	5,65	5,93	6,19	6,43	6,73	6,98	7,24	7,52	7,77	8,02	8,31	8,56	8,82
8 B	4,89	5,12	5,38	5,61	5,85	6,06	6,34	6,55	6,81	7,05	7,30	7,54	7,77	7,99
8 A	5,68	5,97	6,24	6,51	6,81	7,09	7,36	7,62	7,93	8,18	8,48	8,74	9,04	9,32
8	5,28	5,55	5,81	6,06	6,34	6,57	6,84	7,09	7,37	7,61	7,89	8,14	8,39	8,65
9 A	5,36	5,61	5,87	6,14	6,40	6,66	6,94	7,21	7,45	7,71	7,99	8,22	8,51	8,79
9	4,89	5,12	5,38	5,61	5,85	6,06	6,34	6,55	6,81	7,05	7,30	7,54	7,77	7,99
10 A	4,80	5,01	5,26	5,49	5,74	5,97	6,19	6,43	6,66	6,92	7,15	7,37	7,61	7,86
12 A	3,91	4,10	4,30	4,48	4,69	4,86	5,06	5,25	5,45	5,64	5,84	6,03	6,22	6,40

Anexo 1 A . 2

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2002

NOCTURNIDAD (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

NIV / SUBNIV	TRIENIOS 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	23,35	24,50	25,62	26,77	27,91	29,06	30,20	31,36	32,51	33,66	34,79	35,93	37,09	38,24
5 B	13,12	13,73	14,38	15,01	15,67	16,32	16,95	17,61	18,22	18,87	19,54	20,16	20,83	21,46
5 A	15,30	16,06	16,81	17,57	18,31	19,05	19,80	20,57	21,31	22,06	22,82	23,58	24,32	25,04
6 B	13,12	13,73	14,38	15,01	15,67	16,32	16,95	17,61	18,22	18,87	19,54	20,16	20,83	21,46
6 A	11,37	11,94	12,47	13,02	13,60	14,15	14,71	15,27	15,83	16,40	16,95	17,50	18,06	18,61
7 E	9,76	10,26	10,73	11,21	11,68	12,16	12,65	13,15	13,60	14,10	14,57	15,06	15,53	16,01
7 D	11,37	11,94	12,47	13,02	13,60	14,15	14,71	15,27	15,83	16,40	16,95	17,50	18,06	18,61
7 C	13,12	13,73	14,38	15,01	15,67	16,32	16,95	17,61	18,22	18,87	19,54	20,16	20,83	21,46
7 B	11,37	11,94	12,47	13,02	13,60	14,15	14,71	15,27	15,83	16,40	16,95	17,50	18,06	18,61
7 A	9,76	10,26	10,73	11,21	11,68	12,16	12,65	13,15	13,60	14,10	14,57	15,06	15,53	16,01
8 D	9,76	10,26	10,73	11,21	11,68	12,16	12,65	13,15	13,60	14,10	14,57	15,06	15,53	16,01
8 C	10,79	11,29	11,82	12,37	12,89	13,42	13,96	14,48	15,01	15,54	16,07	16,60	17,11	17,65
8 B	9,76	10,26	10,73	11,21	11,68	12,16	12,65	13,15	13,60	14,10	14,57	15,06	15,53	16,01
8 A	11,37	11,94	12,47	13,02	13,60	14,15	14,71	15,27	15,83	16,40	16,95	17,50	18,06	18,61
8	10,57	11,09	11,59	12,12	12,65	13,17	13,69	14,20	14,71	15,25	15,76	16,28	16,79	17,31
9 A	10,70	11,22	11,75	12,29	12,82	13,33	13,85	14,38	14,92	15,45	15,96	16,48	17,01	17,54
9	9,76	10,26	10,73	11,21	11,68	12,16	12,65	13,15	13,60	14,10	14,57	15,06	15,53	16,01
10 A	9,58	10,06	10,52	11,00	11,46	11,95	12,40	12,87	13,36	13,81	14,29	14,75	15,24	15,70
12 A	7,82	8,21	8,58	8,98	9,35	9,74	10,11	10,52	10,89	11,28	11,66	12,05	12,42	12,82

Anexo 1 A . 3

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2002

DESPLAZAMIENTO DE JORNADA A TURNO DIURNO (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

NIV / SUBNIV	TRIENIOS 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	36,64	38,48	40,32	42,15	43,99	45,83	47,67	49,51	51,35	53,18	55,03	56,85	58,71	60,54
5 B	22,49	23,52	24,56	25,59	26,62	27,66	28,69	29,71	30,74	31,78	32,82	33,84	34,87	35,90
5 A	24,31	25,52	26,72	27,94	29,14	30,34	31,55	32,75	33,95	35,16	36,37	37,57	38,77	40,00
6 B	22,49	23,52	24,56	25,59	26,62	27,66	28,69	29,71	30,74	31,78	32,82	33,84	34,87	35,90
6 A	22,98	24,02	25,07	26,11	27,16	28,20	29,26	30,32	31,35	32,40	33,46	34,50	35,55	36,59
7 E	19,91	20,79	21,70	22,61	23,52	24,42	25,32	26,23	27,12	28,02	28,92	29,82	30,72	31,62
7 D	22,98	24,02	25,07	26,11	27,16	28,20	29,26	30,32	31,35	32,40	33,46	34,50	35,55	36,59
7 C	22,49	23,52	24,56	25,59	26,62	27,66	28,69	29,71	30,74	31,78	32,82	33,84	34,87	35,90
7 B	22,98	24,02	25,07	26,11	27,16	28,20	29,26	30,32	31,35	32,40	33,46	34,50	35,55	36,59
7 A	19,91	20,79	21,70	22,61	23,52	24,42	25,32	26,23	27,12	28,02	28,92	29,82	30,72	31,62
8 D	19,91	20,79	21,70	22,61	23,52	24,42	25,32	26,23	27,12	28,02	28,92	29,82	30,72	31,62
8 C	22,71	23,70	24,70	25,70	26,69	27,68	28,67	29,67	30,66	31,64	32,64	33,63	34,63	35,60
8 B	19,91	20,79	21,70	22,61	23,52	24,42	25,32	26,23	27,12	28,02	28,92	29,82	30,72	31,62
8 A	22,98	24,02	25,07	26,11	27,16	28,20	29,26	30,32	31,35	32,40	33,46	34,50	35,55	36,59
8	21,44	22,42	23,40	24,36	25,33	26,31	27,29	28,27	29,25	30,20	31,18	32,16	33,13	34,11
9 A	18,56	19,39	20,23	21,08	21,93	22,75	23,61	24,44	25,29	26,13	26,98	27,82	28,66	29,51
9	19,91	20,79	21,70	22,61	23,52	24,42	25,32	26,23	27,12	28,02	28,92	29,82	30,72	31,62
10 A	19,57	20,45	21,34	22,22	23,10	23,99	24,87	25,75	26,63	27,51	28,39	29,28	30,16	31,05
12 A	15,93	16,64	17,37	18,09	18,82	19,52	20,25	20,97	21,69	22,41	23,14	23,85	24,57	25,29

Anexo 1 A . 4

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2002

DESPLAZAMIENTO DE JORNADA A TURNO NOCTURNO (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

	TRIENIOS													
NIV / SUBNIV.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	73,28	76,95	80,63	84,30	87,98	91,65	95,34	99,02	102,69	106,37	110,04	113,72	117,40	121,08
5 B	44,99	47,04	49,12	51,19	53,24	55,30	57,37	59,43	61,50	63,56	65,61	67,68	69,74	71,81
5 A	48,63	51,03	53,45	55,85	58,27	60,69	63,08	65,52	67,91	70,32	72,74	75,15	77,56	79,97
6 B	44,99	47,04	49,12	51,19	53,24	55,30	57,37	59,43	61,50	63,56	65,61	67,68	69,74	71,81
6 A	40,84	42,70	44,58	46,43	48,29	50,15	52,02	53,88	55,73	57,59	59,47	61,32	63,19	65,04
7 E	35,40	37,00	38,60	40,20	41,80	43,41	45,00	46,61	48,20	49,80	51,40	53,01	54,62	56,21
7 D	40,84	42,70	44,58	46,43	48,29	50,15	52,02	53,88	55,73	57,59	59,47	61,32	63,19	65,04
7 C	44,99	47,04	49,12	51,19	53,24	55,30	57,37	59,43	61,50	63,56	65,61	67,68	69,74	71,81
7 B	40,84	42,70	44,58	46,43	48,29	50,15	52,02	53,88	55,73	57,59	59,47	61,32	63,19	65,04
7 A	35,40	37,00	38,60	40,20	41,80	43,41	45,00	46,61	48,20	49,80	51,40	53,01	54,62	56,21
8 D	35,40	37,00	38,60	40,20	41,80	43,41	45,00	46,61	48,20	49,80	51,40	53,01	54,62	56,21
8 C	40,37	42,14	43,91	45,68	47,44	49,21	50,97	52,74	54,49	56,26	58,04	59,80	61,57	63,32
8 B	35,40	37,00	38,60	40,20	41,80	43,41	45,00	46,61	48,20	49,80	51,40	53,01	54,62	56,21
8 A	40,84	42,70	44,58	46,43	48,29	50,15	52,02	53,88	55,73	57,59	59,47	61,32	63,19	65,04
8	38,12	39,85	41,60	43,32	45,05	46,77	48,50	50,23	51,98	53,70	55,44	57,17	58,89	60,64
9 A	37,08	38,77	40,47	42,14	43,84	45,51	47,21	48,90	50,58	52,26	53,95	55,64	57,32	59,01
9	35,40	37,00	38,60	40,20	41,80	43,41	45,00	46,61	48,20	49,80	51,40	53,01	54,62	56,21
10 A	34,78	36,36	37,93	39,51	41,06	42,63	44,19	45,77	47,34	48,92	50,48	52,05	53,62	55,19
12 A	28,32	29,60	30,88	32,16	33,44	34,72	36,02	37,28	38,57	39,84	41,12	42,41	43,69	44,97

Anexo 1 A . 5

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION (Euros) - AÑO 2003

NIVEL / SUBNIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO BASE
1	40.195,20	2.679,68
2	35.738,40	2.382,56
3	32.727,60	2.181,84
4	29.761,65	1.984,11
5 B	28.074,60	1.871,64
5 A	27.516,00	1.834,40
5	26.824,95	1.788,33
6 B	26.737,50	1.782,50
6 A	25.413,45	1.694,23
6	24.692,40	1.646,16
7 E	24.481,65	1.632,11
7 D	24.076,50	1.605,10
7 C	24.028,05	1.601,87
7 B	23.716,50	1.581,10
7 A	23.520,75	1.568,05
7	22.721,10	1.514,74
8 D	22.183,65	1.478,91
8 C	21.977,70	1.465,18
8 B	21.823,95	1.454,93
8 A	21.367,20	1.424,48
8	20.649,15	1.376,61
9 A	20.379,90	1.358,66
9	19.474,35	1.298,29
10 A	18.807,00	1.253,80
10	17.780,85	1.185,39
11	16.522,95	1.101,53
12 A	15.579,60	1.038,64
12	14.190,90	946,06
13	13.423,95	894,93

PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

NIVEL / SUBNIV	TRIENIO ANTIGUO	NOCTUR (HORAS)	H. EXTRA Tipo A	H. EXTRA Tipo B
1	90,73	2,21	28,80	32,92
5 B	50,91	1,26	18,17	20,76
5 A	59,50	1,46	19,81	22,64
6 B	50,91	1,26	18,17	20,76
6 A	44,18	1,06	16,54	18,91
7 E	38,00	0,95	13,66	15,61
7 D	44,18	1,06	16,54	18,91
7 C	50,91	1,26	18,17	20,76
7 B	44,18	1,06	16,54	18,91
7 A	38,00	0,95	13,66	15,61
8 D	38,00	0,95	13,66	15,61
8 C	41,89	1,09	15,13	17,29
8 B	38,00	0,95	13,66	15,61
8 A	44,18	1,06	16,54	18,91
8	41,10	1,00	15,06	17,21
9 A	41,61	1,02	14,40	16,46
9	38,00	0,95	13,66	15,61
10 A	37,26	0,89	13,64	15,59
12 A	30,41	0,76	9,13	10,42

INGRESADOS A PARTIR DE 12 / 09 / 1995

NIVEL / SUBNIV	NOCTUR (HORAS)	H. EXTRA Tipo A	H. EXTRA Tipo B
1	0,87	24,22	27,66
2	0,87	21,53	24,59
3	0,87	19,72	22,52
4	0,87	17,93	20,48
5	0,87	16,16	18,47
6	0,87	14,87	16,99
7	0,87	14,40	16,46
8 D	0,87	13,66	15,61
8 B	0,87	13,66	15,61
8	0,87	13,00	14,85
9	0,87	12,26	14,00
10	0,87	12,00	13,72
11	0,87	11,15	12,75
12	0,87	9,13	10,42
13	0,87	9,13	10,42

Anexo 1 B . 1

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2003

TURNICIDAD (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

NIV / SUBNIV.	TRIENIOS 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	11,93	12,51	13,11	13,70	14,28	14,85	15,46	16,04	16,62	17,22	17,79	18,40	18,98	19,56
5 B	6,69	7,02	7,36	7,70	8,00	8,33	8,68	8,99	9,32	9,66	9,97	10,32	10,65	10,98
5 A	7,82	8,20	8,58	8,98	9,36	9,75	10,13	10,52	10,89	11,28	11,66	12,05	12,43	12,85
6 B	6,69	7,02	7,36	7,70	8,00	8,33	8,68	8,99	9,32	9,66	9,97	10,32	10,65	10,98
6 A	5,81	6,11	6,38	6,66	6,97	7,25	7,53	7,80	8,11	8,37	8,68	8,94	9,25	9,53
7 E	5,00	5,24	5,50	5,74	5,98	6,20	6,49	6,70	6,97	7,21	7,47	7,71	7,95	8,17
7 D	5,81	6,11	6,38	6,66	6,97	7,25	7,53	7,80	8,11	8,37	8,68	8,94	9,25	9,53
7 C	6,69	7,02	7,36	7,70	8,00	8,33	8,68	8,99	9,32	9,66	9,97	10,32	10,65	10,98
7 B	5,81	6,11	6,38	6,66	6,97	7,25	7,53	7,80	8,11	8,37	8,68	8,94	9,25	9,53
7 A	5,00	5,24	5,50	5,74	5,98	6,20	6,49	6,70	6,97	7,21	7,47	7,71	7,95	8,17
8 D	5,00	5,24	5,50	5,74	5,98	6,20	6,49	6,70	6,97	7,21	7,47	7,71	7,95	8,17
8 C	5,51	5,78	6,07	6,33	6,58	6,88	7,14	7,41	7,69	7,95	8,20	8,50	8,76	9,02
8 B	5,00	5,24	5,50	5,74	5,98	6,20	6,49	6,70	6,97	7,21	7,47	7,71	7,95	8,17
8 A	5,81	6,11	6,38	6,66	6,97	7,25	7,53	7,80	8,11	8,37	8,68	8,94	9,25	9,53
8	5,40	5,68	5,94	6,20	6,49	6,72	7,00	7,25	7,54	7,79	8,07	8,33	8,58	8,85
9 A	5,48	5,74	6,01	6,28	6,55	6,81	7,10	7,38	7,62	7,89	8,17	8,41	8,71	8,99
9	5,00	5,24	5,50	5,74	5,98	6,20	6,49	6,70	6,97	7,21	7,47	7,71	7,95	8,17
10 A	4,91	5,13	5,38	5,62	5,87	6,11	6,33	6,58	6,81	7,08	7,31	7,54	7,79	8,04
12 A	4,00	4,19	4,40	4,58	4,80	4,97	5,18	5,37	5,58	5,77	5,97	6,17	6,36	6,55

Anexo 1 B . 2

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2003

NOCTURNIDAD (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

NIV / SUBNIV	TRIENIOS 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	23,89	25,06	26,21	27,39	28,55	29,73	30,89	32,08	33,26	34,43	35,59	36,76	37,94	39,12
5 B	13,42	14,05	14,71	15,36	16,03	16,70	17,34	18,02	18,64	19,30	19,99	20,62	21,31	21,95
5 A	15,65	16,43	17,20	17,97	18,73	19,49	20,26	21,04	21,80	22,57	23,34	24,12	24,88	25,62
6 B	13,42	14,05	14,71	15,36	16,03	16,70	17,34	18,02	18,64	19,30	19,99	20,62	21,31	21,95
6 A	11,63	12,21	12,76	13,32	13,91	14,48	15,05	15,62	16,19	16,78	17,34	17,90	18,48	19,04
7 E	9,98	10,50	10,98	11,47	11,95	12,44	12,94	13,45	13,91	14,42	14,91	15,41	15,89	16,38
7 D	11,63	12,21	12,76	13,32	13,91	14,48	15,05	15,62	16,19	16,78	17,34	17,90	18,48	19,04
7 C	13,42	14,05	14,71	15,36	16,03	16,70	17,34	18,02	18,64	19,30	19,99	20,62	21,31	21,95
7 B	11,63	12,21	12,76	13,32	13,91	14,48	15,05	15,62	16,19	16,78	17,34	17,90	18,48	19,04
7 A	9,98	10,50	10,98	11,47	11,95	12,44	12,94	13,45	13,91	14,42	14,91	15,41	15,89	16,38
8 D	9,98	10,50	10,98	11,47	11,95	12,44	12,94	13,45	13,91	14,42	14,91	15,41	15,89	16,38
8 C	11,04	11,55	12,09	12,65	13,19	13,73	14,28	14,81	15,36	15,90	16,44	16,98	17,50	18,06
8 B	9,98	10,50	10,98	11,47	11,95	12,44	12,94	13,45	13,91	14,42	14,91	15,41	15,89	16,38
8 A	11,63	12,21	12,76	13,32	13,91	14,48	15,05	15,62	16,19	16,78	17,34	17,90	18,48	19,04
8	10,81	11,35	11,86	12,40	12,94	13,47	14,00	14,53	15,05	15,60	16,12	16,65	17,18	17,71
9 A	10,95	11,48	12,02	12,57	13,11	13,64	14,17	14,71	15,26	15,81	16,33	16,86	17,40	17,94
9	9,98	10,50	10,98	11,47	11,95	12,44	12,94	13,45	13,91	14,42	14,91	15,41	15,89	16,38
10 A	9,80	10,29	10,76	11,25	11,72	12,22	12,69	13,17	13,67	14,13	14,62	15,09	15,59	16,06
12 A	8,00	8,40	8,78	9,19	9,57	9,96	10,34	10,76	11,14	11,54	11,93	12,33	12,71	13,11

Anexo 1 B . 3

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2003

DESPLAZAMIENTO DE JORNADA A TURNO DIURNO (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

	TRIENIOS													
NIV / SUBNIV.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	37,48	39,37	41,25	43,12	45,00	46,88	48,77	50,65	52,53	54,40	56,30	58,16	60,06	61,93
5 B	23,01	24,06	25,12	26,18	27,23	28,30	29,35	30,39	31,45	32,51	33,57	34,62	35,67	36,73
5 A	24,87	26,11	27,33	28,58	29,81	31,04	32,28	33,50	34,73	35,97	37,21	38,43	39,66	40,92
6 B	23,01	24,06	25,12	26,18	27,23	28,30	29,35	30,39	31,45	32,51	33,57	34,62	35,67	36,73
6 A	23,51	24,57	25,65	26,71	27,78	28,85	29,93	31,02	32,07	33,15	34,23	35,29	36,37	37,43
7 E	20,37	21,27	22,20	23,13	24,06	24,98	25,90	26,83	27,74	28,66	29,59	30,51	31,43	32,35
7 D	23,51	24,57	25,65	26,71	27,78	28,85	29,93	31,02	32,07	33,15	34,23	35,29	36,37	37,43
7 C	23,01	24,06	25,12	26,18	27,23	28,30	29,35	30,39	31,45	32,51	33,57	34,62	35,67	36,73
7 B	23,51	24,57	25,65	26,71	27,78	28,85	29,93	31,02	32,07	33,15	34,23	35,29	36,37	37,43
7 A	20,37	21,27	22,20	23,13	24,06	24,98	25,90	26,83	27,74	28,66	29,59	30,51	31,43	32,35
8 D	20,37	21,27	22,20	23,13	24,06	24,98	25,90	26,83	27,74	28,66	29,59	30,51	31,43	32,35
8 C	23,23	24,25	25,27	26,29	27,30	28,32	29,33	30,35	31,37	32,37	33,39	34,40	35,43	36,42
8 B	20,37	21,27	22,20	23,13	24,06	24,98	25,90	26,83	27,74	28,66	29,59	30,51	31,43	32,35
8 A	23,51	24,57	25,65	26,71	27,78	28,85	29,93	31,02	32,07	33,15	34,23	35,29	36,37	37,43
8	21,93	22,94	23,94	24,92	25,91	26,92	27,92	28,92	29,92	30,89	31,90	32,90	33,89	34,89
9 A	18,99	19,84	20,70	21,56	22,43	23,27	24,15	25,00	25,87	26,73	27,60	28,46	29,32	30,19
9	20,37	21,27	22,20	23,13	24,06	24,98	25,90	26,83	27,74	28,66	29,59	30,51	31,43	32,35
10 A	20,02	20,92	21,83	22,73	23,63	24,54	25,44	26,34	27,24	28,14	29,04	29,95	30,85	31,76
12 A	16,30	17,02	17,77	18,51	19,25	19,97	20,72	21,45	22,19	22,93	23,67	24,40	25,14	25,87

Anexo 1 B . 4

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE AVIACION - AÑO 2003

DESPLAZAMIENTO DE JORNADA A TURNO NOCTURNO (Euros / día) - PERSONAL INGRESADO ANTES DE 12 / 09 / 1995

	TRIENIOS													
NIV / SUBNIV.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	74,97	78,72	82,48	86,24	90,00	93,76	97,53	101,30	105,05	108,82	112,57	116,34	120,10	123,86
5 B	46,02	48,12	50,25	52,37	54,46	56,57	58,69	60,80	62,91	65,02	67,12	69,24	71,34	73,46
5 A	49,75	52,20	54,68	57,13	59,61	62,09	64,53	67,03	69,47	71,94	74,41	76,88	79,34	81,81
6 B	46,02	48,12	50,25	52,37	54,46	56,57	58,69	60,80	62,91	65,02	67,12	69,24	71,34	73,46
6 A	41,78	43,68	45,61	47,50	49,40	51,30	53,22	55,12	57,01	58,91	60,84	62,73	64,64	66,54
7 E	36,21	37,85	39,49	41,12	42,76	44,41	46,04	47,68	49,31	50,95	52,58	54,23	55,88	57,50
7 D	41,78	43,68	45,61	47,50	49,40	51,30	53,22	55,12	57,01	58,91	60,84	62,73	64,64	66,54
7 C	46,02	48,12	50,25	52,37	54,46	56,57	58,69	60,80	62,91	65,02	67,12	69,24	71,34	73,46
7 B	41,78	43,68	45,61	47,50	49,40	51,30	53,22	55,12	57,01	58,91	60,84	62,73	64,64	66,54
7 A	36,21	37,85	39,49	41,12	42,76	44,41	46,04	47,68	49,31	50,95	52,58	54,23	55,88	57,50
8 D	36,21	37,85	39,49	41,12	42,76	44,41	46,04	47,68	49,31	50,95	52,58	54,23	55,88	57,50
8 C	41,30	43,11	44,92	46,73	48,53	50,34	52,14	53,95	55,74	57,55	59,37	61,18	62,99	64,78
8 B	36,21	37,85	39,49	41,12	42,76	44,41	46,04	47,68	49,31	50,95	52,58	54,23	55,88	57,50
8 A	41,78	43,68	45,61	47,50	49,40	51,30	53,22	55,12	57,01	58,91	60,84	62,73	64,64	66,54
8	39,00	40,77	42,56	44,32	46,09	47,85	49,62	51,39	53,18	54,94	56,72	58,48	60,24	62,03
9 A	37,93	39,66	41,40	43,11	44,85	46,56	48,30	50,02	51,74	53,46	55,19	56,92	58,64	60,37
9	36,21	37,85	39,49	41,12	42,76	44,41	46,04	47,68	49,31	50,95	52,58	54,23	55,88	57,50
10 A	35,58	37,20	38,80	40,42	42,00	43,61	45,21	46,82	48,43	50,05	51,64	53,25	54,85	56,46
12 A	28,97	30,28	31,59	32,90	34,21	35,52	36,85	38,14	39,46	40,76	42,07	43,39	44,69	46,00

Anexo 1 B . 5

ANEXO N.º 2

CLH Aviación, S.A.

NIVELES/ SUBNIVEL	SALARIO BASE ANUAL		TECNICO SUPERIOR	TECNICO MEDIO	TECNICO AYUDANTE	ADMINISTRATIVO	OFICIAL CUALIFICADO	OPERARIO
	2002	2003						
1	39.291,45	40.195,20	DESARROLLO 4					
2	34.943,85	35.738,40	DESARROLLO 3					
3	31.991,85	32.727,60	DESARROLLO 2					
4	29.092,50	29.761,65	DESARROLLO 1	DESARROLLO 3				
5B	27.443,40	28.074,60			DESARROLLO 3C			
5A	26.897,40	27.516,00		DESARROLLO 2 A				
5	26.221,80	26.824,95	BASICO	DESARROLLO 2				
6B	26.136,30	26.737,50			DESARROLLO 3B			
6A	24.842,10	25.413,45			DESARROLLO 3A			
6	24.137,25	24.692,40	ENTRADA	DESARROLLO 1	DESARROLLO 3	DESARROLLO 4		
7E	23.931,30	24.481,65			DESARROLLO 2D			
7D	23.535,15	24.076,50			DESARROLLO 2C			
7C	23.487,90	24.028,05				DESARROLLO 3A		
7B	23.183,25	23.716,50			DESARROLLO 2B			
7A	22.992,00	23.520,75			DESARROLLO 2A			
7	22.210,20	22.721,10		BASICO	DESARROLLO 2	DESARROLLO 3		
8D	21.684,90	22.183,65			DESARROLLO 1D			
8C	21.483,60	21.977,70			DESARROLLO 1C			
8B	21.333,30	21.823,95			DESARROLLO 1B			
8A	20.886,75	21.367,20			DESARROLLO 1A			
8	20.184,90	20.649,15					DESARROLLO 3	
9A	19.921,65	20.379,90				DESARROLLO 2A		
9	19.036,50	19.474,35		ENTRADA	DESARROLLO 1	DESARROLLO 2	DESARROLLO 2	
10A	18.384,15	18.807,00					DESARROLLO 1 A	
10	17.381,10	17.780,85			BASICO	DESARROLLO 1	DESARROLLO 1	
11	16.151,40	16.522,95			ENTRADA	BASICO	BASICO	DESARROLLO 1
12A	15.229,35	15.579,60					ENTRADA A	
12	13.871,85	14.190,90				ENTRADA	ENTRADA	BASICO
13	13.122,15	13.423,95						ENTRADA

Niveles a extinguir

ANEXO N.º 3

CONVENIO DE AVIACION 2002 - 2003 - TABLA DE ADECUACION DE CATEGORIAS LAB. A LA NUEVA ESTRUCTURA DE GRUPOS PROFESIONALES

NIVEL / SUBNIV	TECNICOS SUP.	TECNICOS MED.	TECNICOS AYUDANTE	ADMINISTRATVOS	OFIC. CUALIFICADOS	OPERARIOS
1	Tec. Sup. Desarr. IV Tec. Superior / Tit.					
2	Tec. Sup. Desarr. III					
3	Tec. Sup. Desarr. II					
4	Tec. Sup. Desarr. I	Tec. Med. Desarr. III				
5 B			Tec. Ayud. Desarr. III.C Administrativo + Pmr 4			
5 A		Tec. Med. Desarr. II.A Tec. Medio / Tit.				
5	Tec. Sup. Básico	Tec. Med. Desarr. II				
6 B			Tec. Ayud. Desarr. III.B Administrativo + Pmr 6			
6 A			Tec. Ayud. Desarr. III.A Tec. Aux. + Pmr 4			
6	Tec. Sup. Entrada	Tec. Med. Desarr. I	Tec. Ayud. Desarr. III	Administrativo Desarr. IV		
7 E			Tec. Ayud. Desarr. II.D Of. Abastec. + Pmer 3			
7 D			Tec. Ayud. Desarr. II.C Tec. Aux. + Pmer 6			
7 C				Administrativo Desarr. III A Administrativo		
7 B			Tec. Ayud. Desarr. II.B Tec. Aux. + Pmer 7			
7 A			Tec. Ayud. Desarr. II.A Of. Abastec. + Pmer 4			
7		Tec. Med. Básico	Tec. Ayud. Desarr. II	Administrativo Desarr. III		
8 D			Tec. Ayud. Desarr. I.D Of. Abastec. + Pmer 6			
8 C			Tec. Ayud. Desarr. I.C Of. Instrumentista			
8 B			Tec. Ayud. Desarr. I.B Of. Abastec. + Pmer 7			
8 A			Tec. Ayud. Desarr. I.A Tec. Auxiliar			
8					Of. Cualif. Desarr. III Jefe de equipo	
9 A				Administrativo Desarr. II.A Auxiliar Administrativo		
9		Tec. Med. Entrada	Tec. Ayud. Desarr. I	Administrativo Desarr. II	Of. Cualif. Desarr. II Of. Abastecedor Of. Mantmto. Instal.	
10 A					Of. Cualif. Desarr. I.A Of. Manipulador Of. Profesional	
10			Tec. Ayud. Básico	Administrativo Desarr. I	Of. Cualif. Desarr. I	
11			Tec. Ayud. Entrada	Administrativo Básico	Of. Cualif. Básico	Operario Desarr. I
12 A					Of. Cualif. Entrada A Of. Abastecedor E.	
12				Administrativo Entrada	Of. Cualif. Entrada	Operario Básico
13						Operario Entrada

ANEXO Nº 4

RECIBO DE SALARIOS

Nombre de la empresa		Apellidos y nombre	
Centro de trabajo			
Domicilio			
C.I.F.	C.C. Seguridad Social		
Entidad A.T./F.P.	Unidad organizativa	Periodo de liquidación	Total días

Código	Concepto	Unidad/Base	Valor/Percentaje	Devengo	Retención

Líquido a percibir	Totales Mensuales	Devengos	
Entrega a cuenta mes siguiente (*)		Pagos	
Líquido a Transferir		Retenciones	
Domiciliación del cobro		Líquido mensual	
		Devolución entrega a cuenta	
		Líquido a percibir	

Determinación "bases de cotización" a la Seguridad Social

Remuneración computable Contingencias comunes	Prorrata	Remuneración computable A.T. / E.P. / Otros	Base de cotización Contingencias comunes	Base de cotización A.T. / E.P. / Otros	Base de cotización Horas extra	Acumulado cuotas Seguridad Social

Determinación I.R.P.F.

Periodo	Remuneraciones sujetas Base	Retención	Rendimientos en especie Valoración	Ingreso a cuenta	Dietas exentas
Mes					
Acumul.					

1. Vacaciones / 2. Descansos

	Anterior	Generadas	Disfrutadas	Saldo
1				
2				

Préstamos

Tipo	Importe	Plazos	Pendiente Capital	Plazos	Acumulados Principal	Intereses

Plan de pensiones

	Salario Computable	Aportación acumulada
Mes		Ahorro part.
Acum		Ahorro promt.
		Riesgo

Firma y sello de la Empresa	Recibí	N.I.F. / D.N.I.	Núm. afiliación	G. coliza.	Núm. matrícula
		Categoría / Grupo profesional	Nivel	Código	T. contrato
		Fecha antigüedad	Fecha ingreso		

* Estos importes no suponen la existencia de anticipo sobre haberes o préstamos