

12882 *RESOLUCION de la Dirección General del Patrimonio Artístico y Cultural por la que se acuerda tener por incoado expediente de declaración de conjunto histórico-artístico del casco antiguo de Hellín (Albacete).*

Vista la propuesta formulada por los Servicios Técnicos correspondientes,
Esta Dirección General ha acordado:

- 1.º Tener por incoado expediente de declaración de conjunto histórico-artístico del casco antiguo de Hellín (Albacete).
- 2.º Conceder trámite de audiencia en el momento oportuno a cuantos tengan interés en el expediente instruido a tal efecto.
- 3.º Hacer saber al Ayuntamiento de Hellín que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de 13 de mayo de 1933 y artículo 33 de la misma, todas las obras que hayan de realizarse en el conjunto cuya declaración se pretende, deben ser sometidas a aprobación del proyecto por esta Dirección General.
- 4.º Que el presente acuerdo se publique en el «Boletín Oficial del Estado», abriéndose, cuando esté completo el expediente, un período de información pública.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 25 de abril de 1977.—El Director general, Antonio Lago Carballo.

Sr. Jefe del Servicio de Protección del Patrimonio Artístico y Excavaciones Arqueológicas.

12883 *RESOLUCION de la Dirección General del Patrimonio Artístico y Cultural por la que se acuerda tener incoado expediente de declaración de conjunto histórico-artístico de Lazcano (Guipúzcoa).*

Vista la propuesta formulada por los Servicios Técnicos correspondientes,
Esta Dirección General ha acordado:

1. Tener por incoado expediente de declaración de conjunto histórico-artístico a favor de Lazcano (Guipúzcoa), según la delimitación que figura en el plano unido al expediente.
2. Conceder trámite de audiencia, en el momento oportuno, a cuantos tengan interés en el expediente instruido a tal efecto.
3. Hacer saber al Ayuntamiento de Lazcano, que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de 13 de mayo de 1933 y artículo 33 de la misma, todas las obras que hayan de realizarse en el conjunto, cuya declaración se pretende, deben ser sometidas a aprobación del proyecto por esta Dirección General.
4. Que el presente acuerdo se publique en el «Boletín Oficial del Estado», abriéndose, cuando esté completo el expediente, un período de información pública.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 25 de abril de 1977.—El Director general, Antonio Lago Carballo.

Sr. Jefe del Servicio de Identificación y Protección del Patrimonio Artístico y Excavaciones Arqueológicas.

MINISTERIO DE TRABAJO

12884 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de «Iberia, Líneas Aéreas de España», y su personal de Tierra.*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Compañía «Iberia, Líneas Aéreas de España», con su personal de Tierra.

Resultando que el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, el cual fue suscrito el día 5 de mayo de 1977, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas y que no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el VI Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Compañía «Iberia», Líneas Aéreas de España y su personal de Tierra, suscrito el día 5 de mayo de 1977.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comunique esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora a la que se hará saber, que con arreglo al artículo 14-dos de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de mayo de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

VI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA COMPAÑIA IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio español peninsular, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

Art. 2. Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecido o establezca en el futuro, dentro del ámbito del artículo anterior.

Art. 3. El presente Convenio afectará a todo el personal de tierra de plantilla que presta sus servicios en «Iberia, Líneas Aéreas de España S. A.», salvo las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

Art. 4. Quedan excluidos del presente Convenio las personas que desempeñen cargos directivos y, en general, los incluidos en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto, desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral regulado en el mismo, a tenor de su categoría. El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas especiales de cada país.

Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este Convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas en forma diferente por la Dirección, como pueden ser las comprendidas en los capítulos de Retribuciones, Horas Extraordinarias y Jornada.

Art. 5. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 1977, salvo para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

El Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1978, siendo prorrogable por la tácita de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 6. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales, Orden ministerial de 21 de enero de 1974 y Resolución de Secretaría General de la Organización Sindical de 31 de enero de 1974, para las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Mixta que estará integrada por cuatro representantes del personal (uno por cada grupo laboral), nombrados todos ellos por los propios representantes de los trabajadores, y por un número igual de representantes de la Dirección de la Compañía.

La Presidencia de esta Comisión será ejercida por la persona designada, para tal función, conforme a las disposiciones legales en vigor.

Esta Comisión tratará los asuntos que se le presenten, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 7. Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

Art. 8. El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si el Ministerio de Trabajo modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio.

o si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Art. 9. Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio, producirán la compensación de aquéllas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Compañía. Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro.

Quedan excluidas de esta compensación la gratificación por vestuario que viene percibiendo el personal administrativo que formaba parte de la plantilla de la Compañía en 1 de abril de 1965, en tanto en cuanto no considere la Dirección necesario que utilice uniforme, que sería costeado por la Compañía; y los complementos por Plus de Cargas Familiares concedidos hasta 1 de enero de 1970. Tampoco serán absorbibles en estos complementos las bonificaciones concedidas como Protección a la Familia por la Seguridad Social, en favor de las familias numerosas.

CAPITULO II

Participación

Art. 10. La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo, en los términos preceptuados en el capítulo II, artículo 2.º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.».

Art. 11. Se mantiene la participación del personal en el Consejo de Administración con el número de representantes que existen actualmente. La designación de los miembros se hará respecto a los cuatro primeros representantes del personal de tierra por el procedimiento señalado en la Ley 41/1962, de 21 de julio y en el Decreto 2241/1965, de 15 de julio, y el quinto será designado por el Consejo de Administración, de entre una lista de cuatro nombres, cada uno perteneciente a cada grupo laboral (administrativos, especialistas, servicios auxiliares y técnicos) colocados por orden alfabético y elegido por votación mayoritaria de los representantes de los trabajadores.

Las atribuciones y responsabilidades, mandato, etc., se ajustarán a lo prescrito en la Ley y Reglamento de Participación vigente.

Art. 12. En todas las Ponencias o Comisiones Delegadas del Consejo de Administración, se integrarán, al menos, dos Consejeros Sociales libremente designados por el Presidente de la Compañía.

Por excepción, la Ponencia del Personal y Asuntos Sociales, estará integrada de forma paritaria, y a ella quedarán adscritos la totalidad de los Consejeros Sociales.

Esta Ponencia se reunirá, al menos, dos veces al año y nombrará las Comisiones Paritarias necesarias para estudiar y resolver con carácter ejecutivo los temas en los que deba existir participación del personal, tales como: horas extraordinarias, productividad, traslados, promoción y progresión, clasificación profesional, formación, turnos y jornadas, plantillas, ingresos u otros temas de índole laboral o social.

Estas Comisiones se formarán con las personas que designe la Dirección y un número igual elegido por los trabajadores afectados.

Cada Comisión tendrá un Secretario nombrado de entre sus miembros que convocará cada una a instancia de cualquiera de las partes.

Antes del 30 de junio, se procederá al nombramiento de las distintas Comisiones Paritarias.

Art. 13. Con independencia de las materias y asuntos específicamente asignados por el Consejo a la Ponencia de Personal y Asuntos Sociales ésta tendrá como misión fundamental asesorar y proponer a aquél cuantas medidas se relacionan en el artículo 4.º del Reglamento de la Ley sobre participación de personal en la administración de las Empresas (D. 15 de julio de 1965).

Art. 14. La representación económica en el Jurado único de Empresa u Órgano que le sustituya, será en número igual a la de representantes sindicales en el Consejo, o personal directivo en quien delegue, uno de los cuales será, necesariamente, el Director de Asuntos Sociales o quien reglamentariamente le sustituya.

Art. 15. Todo trabajador podrá usar el derecho a elevar sus quejas o reclamaciones, previa exposición por escrito, al Jefe de la Unidad Orgánica a la que pertenezca, a través de su mando inmediato.

Transcurridos quince días desde el siguiente a aquel en el cual el trabajador presentó la reclamación sin haber obtenido respuesta, o aun habiéndole comunicado la resolución de la Empresa, no fuera de conformidad para el interesado, podrá éste acudir ante el Órgano o Comisión Paritaria correspondiente, el cual, si lo estima procedente, dará estado a la reclamación planteándola de nuevo a la Dirección de la Compañía, que, en un plazo de quince días, contestará al interesado.

El procedimiento establecido en este artículo, se entiende sin menoscabo de los derechos del trabajador y de las funciones atribuidas por las disposiciones vigentes, a los órganos administrativos y jurisdicciones competentes.

Art. 16. Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio, y en su caso, preparar los estudios necesarios

antes de elevarse a la Comisión Paritaria o a la Autoridad Laboral, funcionará, en el seno de la Empresa, una Comisión Interna compuesta por igual número de representantes de la Dirección y del Personal.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del Convenio.
- b) Materias afectadas por el Convenio, en las cuales exista, sin embargo, una laguna legal para su desarrollo.
- c) Elaboración de estudios y documentos que, sin interferir las facultades de la Autoridad Laboral, Comisión Paritaria, Dirección o del Personal, puedan ser elevados para su consideración por el Órgano competente y aplicación, en su caso, o bien tenidas en cuenta para futuros Convenios Colectivos.

Cuando exista la conformidad de las dos partes —Representantes de la Dirección y del Personal— podrán adoptarse acuerdos para su cumplimiento, pero ello no impedirá que se pueda acudir, solicitando su anulación o revocación, ante la Autoridad Laboral competente.

La Comisión Interna podrá acordar también la formación de grupos de trabajo para tareas específicas.

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

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 17. El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos de Grado Superior y asimilados.
- b) Técnicos de Grado Medio y asimilados.
- c) Técnicos auxiliares.
- d) Cuerpo Superior Administrativo.
- e) Cuerpo General Administrativo.
- f) Especialistas.
- g) Operadores.
- h) Personal de servicios auxiliares.

A los efectos económicos, a cada categoría o nivel de los que se enuncian en cada grupo corresponde el nivel de la tabla salarial que figura al margen.

Grupo a) Técnicos de Grado Superior y asimilados: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel	
24	Técnico de Grado Superior de 1.ª A y asimilados.
23	Técnico de Grado Superior de 1.ª B y asimilados.
22	Técnico de Grado Superior de 1.ª C y asimilados.
21	Técnico de Grado Superior de 2.ª A y asimilados.
20	Técnico de Grado Superior de 2.ª B y asimilados.
19	Técnico de Grado Superior de 2.ª C y asimilados.
18	Técnico de Grado Superior de 3.ª A y asimilados.
17	Técnico de Grado Superior de 3.ª B y asimilados.
16	Técnico de Grado Superior de 4.ª y asimilados.
15	Técnico de Grado Superior de 5.ª y asimilados.
14	Técnico de Grado Superior de entrada y asimilados.

Grupo b) Técnicos de Grado Medio y asimilados: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las categorías «R» y «L» y, dentro de éstas, en los siguientes niveles:

Nivel	
15	Técnico de Grado Medio «R» de 1.ª y asimilados.
14	Técnico de Grado Medio «R» de 2.ª y asimilados.
13	Técnico de Grado Medio «R» de 3.ª y asimilados.
12	Técnico de Grado Medio «R» de entrada y asimilados.
11	Técnico de Grado Medio «L» de 1.ª y asimilados.
10	Técnico de Grado Medio «L» de 2.ª y asimilados.
8	Técnico de Grado Medio «L» de entrada y asimilados.

Grupo c) Técnicos auxiliares: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías o niveles, en su caso:

Nivel	
13	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 1.ª
12	Técnico Jefe de Organización, Planificación y Control de 2.ª
11	Técnico de Organización, Planificación y Control de 1.ª
9	Técnico de Organización, Planificación y Control de 2.ª
8	Técnico de Organización, Planificación y Control de 3.ª

Nivel

13	Maestro Jefe de grado 1.º
12	Maestro Jefe de grado 2.º
11	Maestro Jefe de grado 3.º
13	Técnico aeronáutico de grado 1.º
12	Técnico aeronáutico de grado 2.º
11	Técnico aeronáutico de grado 3.º
12	Técnico supervisor de Proceso de Datos.
11	Técnico de Proceso de Datos de 1.ª
10	Técnico de Proceso de Datos de 2.ª
8	Especialista de Proceso de Datos de 1.ª
6	Especialista de Proceso de Datos de 2.ª
12	Técnico Encargados de Operaciones.
11	Técnico de Operaciones de 1.ª
9	Técnico de Operaciones de 2.ª
8	Técnico de Operaciones de 3.ª
11	Técnico Jefe de Comunicaciones.
9	Técnico de Comunicaciones.
11	Delineante y Dibujante proyectista Jefe.
10	Delineante y Dibujante proyectista.
8	Delineante y Dibujante de 1.ª
7	Delineante y Dibujante de 2.ª
5	Delineante y Dibujante de 3.ª

Grupo d) Cuerpo Superior Administrativo: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en los siguientes niveles:

Nivel

13	Jefe superior de Administración grado 1.º
12	Jefe superior de Administración grado 2.º
11	Jefe superior de Administración grado 3.º
10	Jefe superior de Administración grado 4.º

Grupo e) Cuerpo General Administrativo: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

9	Jefe de 1.ª Administrativo.
8	Jefe de 2.ª Administrativo.
7	Oficial de 1.ª administrativo.
5	Oficial de 2.ª administrativo.
3	Oficial de 3.ª administrativo.

Grupo f) Especialistas: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

9	Jefe de Sección Especialista.
8	Jefe de Equipo Especialista.
7	Oficial de 1.ª especialista.
5	Oficial de 2.ª especialista.
3	Oficial de 3.ª especialista.

Grupo g) Operadores: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

11	Operador Jefe de Proceso de Datos.
10	Supervisor de Operadores de Proceso de Datos.
7	Operador Proceso de Datos de 1.ª
6	Operador Proceso de Datos de 2.ª
10	Jefe turno de Transcripción de Datos.
8	Monitor de Transcripción de Datos.
7	Transcriptor de Datos de 1.ª
5	Transcriptor de Datos de 2.ª
3	Transcriptor de Datos de 3.ª
8	Operador Jefe de Comunicaciones (radio y telegrafía).
7	Operador de telegrafía y/o radio de 1.ª
6	Operador de telegrafía y/o radio de 2.ª
5	Operador de telegrafía y/o radio de entrada.
7	Operador de fonía Jefe
8	Operador de fonía de 1.ª
5	Operador de fonía de 2.ª
3	Operador de fonía de entrada.
9	Realizador Jefe medios audiovisuales.
8	Realizador medios audiovisuales.
7	Operador Jefe medios audiovisuales.
6	Ayudante realización medios audiovisuales.
5	Operador medios audiovisuales.
4	Operador entrada medios audiovisuales.

Grupo h) Personal servicios auxiliares: El personal perteneciente a este grupo profesional se clasificará en las siguientes categorías:

Nivel

Auxiliares especialistas

8	Jefe de almacenes.
6	Jefe de almacén.
7	Cocinero Jefe.
5	Cocinero.
4	Encargado de barra.
3	Camarero.
2	Camarero de entrada.
7	Supervisor Jefe operarios de tráfico, talleres y funciones diversas.
5	Supervisor operarios de tráfico, talleres y funciones diversas.
6	Jefe de vigilancia.

Auxiliares

5	Oficial «A» almacenero.
3	Oficial «B» almacenero.
2	Ayudante de cocina.
1	Ayudante de cocina de entrada.
4	Operario de tráfico, talleres y funciones diversas de 1.ª
3	Operario de tráfico, talleres y funciones diversas de 2.ª
2	Mozo (tráfico, material, mayordomía, etc.).
1	Mozo de entrada.
3	Encargado limpieza y preparación.
2	Limpiador preparador.
1	Limpiador preparador de entrada.
4	Jefe turno vigilancia.
3	Guarda vigilante.
2	Guarda vigilante de entrada.
3	Conserje.
2	Ordenanza.
1	Ordenanza de entrada.

Art. 18. A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de Grado Medio incluidos en la lista «L» los siguientes:

Asistente social, Ayudante Técnico Sanitario, Profesor mercantil, Técnico de Turismo, Graduado social, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación reconocida en la Compañía.

Art. 19. A efectos laborales de la Compañía, se consideran Técnicos de Grado Medio incluidos en la lista «R» los siguientes:

Ingeniero técnico, Ayudante de Meteorología, Arquitecto técnico, etc., y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente y aplicación reconocida por la Compañía.

Art. 20. La Dirección de la Compañía, por libre decisión, podrá asimilar a categorías de Técnicos de Grado Superior o Técnicos de Grado Medio al personal que no posea titulación, pero ocupe puestos de relieve e importancia.

Para llevar a efecto esta asimilación será necesario una antigüedad en la Compañía de diez años, en ambos casos.

Para consolidar esta asimilación se precisará el transcurso de dos años, para cualquiera de las dos categorías. La Dirección podrá durante este período rescindir o anular la asimilación.

Desde la iniciación del proceso de asimilación hasta la confirmación, la persona cobrará como gratificación la diferencia económica entre la categoría que oficialmente tiene reconocida y la propuesta. Confirmada la asimilación, se cotizará a la Seguridad Social complementaria por la categoría de asimilación. Hasta ese momento, se mantendrá la cotización por su categoría de origen.

La exigencia de dos años para consolidar la asimilación empezará a contar desde el momento en que la Dirección lo autorice, sin carácter retroactivo en ningún caso.

Como excepción, la Compañía podrá ingresar en los grupos de Técnicos de Grado Medio y Superior, como asimilados, hasta un máximo de seis personas al año, no acumulables, bien procedentes de la propia Empresa o del exterior, sin necesidad de ajustarse a los requisitos, plazos y procedimientos establecidos con carácter general. De estos ingresos se pasará informe razonado a la representación de los trabajadores.

En ningún caso se podrán formular propuestas de asimilación en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntario que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra.

Art. 21. Ambas partes estiman que las funciones y definiciones correspondientes a cada categoría deben refundirse en un nuevo texto, que las partes propugnan desde este momento, lo que se llevará a efecto de conformidad con lo que se acuerde en materia de clasificación.

Trabajos de categoría superior y capacidad disminuida

Art. 22. Todos los trabajadores, en caso de necesidad del servicio, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad.

No se considerará categoría superior cuando no exista distinción en cuanto al trabajo desarrollado y sólo exista diferencia puramente administrativa.

Este cambio no puede ser de duración superior a los seis meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos cinco meses en los que un trabajador venga realizando trabajos atribuidos a la categoría superior, se considerará creada la vacante, debiendo, en el plazo del mes siguiente, convocarse. Si durante el sexto mes se reintegrarse el titular del puesto, quedaría cancelada la vacante.

Los trabajos de categoría inmediata superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa a través del Jefe inmediato y dando cuenta a la Dirección de Asuntos Sociales para el abono de las diferencias de salario a los interesados, con copia a la representación de los trabajadores.

Se entiende por orden expresa, la confirmada por escrito, señalando día y hora; en su caso, en que comenzarán a realizarse tales trabajos.

La retribución de este personal, en tanto ocupe puesto de trabajo de categoría superior, será la correspondiente al mismo.

Con anterioridad al plazo máximo de seis meses, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo el personal que venía ocupando interinamente el de categoría superior.

Art. 23. La Compañía, por su propia iniciativa o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal, cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría, salvo lo concerniente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.) y siempre que lleve un mínimo de quince años de servicio en la Compañía, se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener «ad personam» la retribución alcanzada, hasta ese momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discrecionalmente, a juicio de la Dirección de la Compañía, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

El personal que se acople al amparo de este artículo, no excederá del 15 por 100 del total de la categoría respectiva y será destinado al nuevo puesto con respeto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera percibiendo hasta el momento de su cambio de destino.

Art. 24. Antes de 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones o relaciones ordenadas del personal, por grupos y categorías laborales, en los que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Año de nacimiento.
4. Destino.
5. Fecha de ingreso en la Compañía.
6. Fecha de efectividad en la categoría.

CAPITULO IV

Ingresos

Art. 25. Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los Técnicos de Grado Superior, que podrán ingresar por el nivel que mejor se corresponda con el puesto a desempeñar.

Art. 26. La Compañía cubrirá todos los puntos vacantes con personal de la misma, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no exista personal idóneo dentro de ella.

Art. 27. La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no engendra derecho a ocupar plaza en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

Art. 28. Tendrán preferencia para ser citados a exámenes en las diferentes convocatorias los cónyuges, viudas, huérfanos, hijos y hermanos de los trabajadores de la Empresa, que lo hubieran solicitado y no hayan sido examinados en un período anterior a tres meses para la misma profesión y categoría, contados desde la fecha de realización de la prueba.

Los aspirantes del exterior, familiares o no, concurrirán por grupos a las distintas pruebas, que serán de similar dificultad para todos.

El personal examinado será calificado con idéntico criterio de puntuación.

El orden de ingreso para cubrir las plazas vacantes vendrá dado por la adecuación, entre las condiciones demostradas y los requisitos del puesto a cubrir. En igualdad de condiciones se llamará a los aspirantes por riguroso orden de puntuación.

Los familiares aludidos más arriba que hubiesen resultado aprobados, tendrán una bonificación de un punto sobre un máximo de 10 en las calificaciones finales.

No obstante lo anterior, y una vez conocida la lista de aprobados, los familiares aludidos serán llamados con preferencia a aquellos otros del exterior que hubiesen obtenido igualdad de condiciones y puntuación.

Los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud para el ingreso en cualquier grupo laboral estarán permanentemente designados. De cada Tribunal formarán parte dos representantes del personal, en igualdad de derechos y condiciones que los demás miembros.

Art. 29. No obstante lo establecido en el párrafo primero del artículo 25, podrá realizarse el ingreso en la Compañía por nivel superior al de entrada de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla de la Compañía personal idóneo para ocupar dichos puestos.

Para que pueda llevarse a cabo esta modalidad de contratación, será requisito indispensable que el puesto o puestos a cubrir, con la especificación de la categoría que se requiera para ostentarlo, haya sido ofrecido previamente por concurso a todo el personal de plantilla de la Compañía, que tuviese al menos un año de antigüedad en la misma. Para la resolución de tal concurso, en caso de igualdad entre varios aspirantes, se establecen las siguientes preferencias:

- 1.ª Personal que ya ostentase la categoría requerida.
- 2.ª Personal que estuviera clasificado en la categoría inmediata anterior.
- 3.ª Restante personal de otras categorías.

Sólo en el caso de que el concurso o concursos para cubrir estas plazas quedase desierto, podrá la Compañía recurrir a la contratación del personal del exterior, que, una vez superadas las pruebas de aptitud y requisitos exigidos, obtendrá la categoría correspondiente.

Art. 30. El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido, con carácter ineludible para prestar servicios militares obligatorios, mantendrá vigente su contrato de trabajo, por el tiempo que dure esta situación.

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

Art. 31. Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba por el período que marca la Reglamentación Nacional de «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», para cada grupo laboral.

Durante tal período de pruebas, ambas partes podrán libremente rescindir su relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

El personal que supere el período de prueba pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía, teniendo como fecha de antigüedad la de iniciación de dicho período. Cuando el ingreso fuese por transvase de un trabajador proveniente de otro grupo laboral, la fecha de la antigüedad en la categoría será la de iniciación del período de prueba.

Art. 32. Quedan eximidos de las pruebas de ingreso a que hacen referencia los artículos 25 y 28, los españoles que, habiendo sido contratados en países extranjeros, lleven prestando sus servicios en la Compañía diez años, como mínimo, y sean propuesto excepcionalmente por la Dirección de la Empresa.

CAPITULO V

Promoción y progresión

Art. 33. Las vacantes a cubrir a niveles superiores al de entrada de cada grupo laboral, se determinarán de forma provisional, en base a las correspondientes plantillas, que serán publicadas por cada Unidad Orgánica, antes del 31 de diciembre del ejercicio económico correspondiente. La Dirección de Asuntos Sociales totalizará las vacantes por categorías y grupos laborales, haciendo público el resumen general de vacantes, estimadas antes del 31 de diciembre de cada año.

Art. 34. No obstante lo expuesto en el artículo anterior, las vacantes referidas en el expresado precepto serán objeto de regularización, en cualquier momento, de conformidad con las siguientes especificaciones:

a) Especialistas (Aeronáuticos y Diversos, conjuntamente, del apartado f), artículo 17:

— Las categorías de Jefes de Equipo y Jefes de Sección no serán en ningún momento inferiores al 22 por 100 de la plantilla total, incluidos Maestros y Técnicos Aeronáuticos.

— Los Oficiales de primera no serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total.

— Estos cómputos porcentuales se entienden referidos al conjunto de Especialistas, Aeronáuticos y Diversos, y Maestros o Técnicos Aeronáuticos, sin que coarten la libertad de la Dirección para señalar las vacantes en aquellos puntos en que las necesidades del trabajo así lo requieran.

b) Transcripción Proceso de Datos: Por cada 10 Transcritores de cualquier categoría, existirá una plaza de Monitor.

c) Grupo de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones diversas: Por cada cinco Mozos, Mozos de entrada y Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones diversas de segunda o primera, conjuntamente, existirá, como mínimo, una plaza de Supervisor o Supervisor Jefe, siendo potestad de la Compañía designar las vacantes que correspondan a una u otra de estas dos últimas categorías.

d) Vigilancia: Por cada nueve Guardas o Guardas de entrada, como mínimo, existirá una plaza de Jefe de Turno.

e) Conserjería: Por cada seis Ordenanzas u Ordenanzas de entrada, como mínimo, existirá una plaza de Conserje.

f) Almacenes: Por cada siete Almaceneros (Oficiales «A» o «B»), como mínimo, existirá una plaza de Jefe de almacén.

g) Hostelería: Existirá una vacante de Encargado de Barra por cada cinco Camareros y una vacante de Cocinero o Cocinero Jefe por cada cinco Ayudantes de Cocina.

h) Limpieza: Existirá una vacante de Encargado de limpieza y Preparación por cada nueve Limpiadores-Preparadores.

Estos cómputos se entienden referidos a la plantilla total, afecta al Convenio.

Art. 35. Se exceptúa de la norma establecida en el artículo 33, el personal del Cuerpo General Administrativo, en el cual las vacantes se determinarán en forma porcentual, a tenor de lo siguiente:

Jefes de primera: No serán inferiores al 9 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Jefes de segunda: No serán inferiores al 13 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de primera: No serán inferiores al 26 por 100 de la plantilla total, incluido el Cuerpo Superior.

Oficiales de segunda, Oficiales de tercera y Aspirantes: El resto.

Art. 36. La promoción de cada categoría a la siguiente, dentro de cada grupo laboral, será como sigue:

Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos	
—	A) De Limpiador-Preparador de entrada a Limpiador-Preparador (dos años).
4 puntos	De Limpiador-Preparador a Encargado de Limpieza-Preparación (examen).
—	B) Ordenanza de entrada a Ordenanza (dos años).
—	Ordenanza a Conserje (libre designación).
—	C) Mozo de entrada a Mozo (dos años).
—	Mozo a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones diversas de segunda (antigüedad, supeditado a idoneidad).
—	Operario de Tráfico, Talleres y Funciones diversas de segunda a Operario de Tráfico, Talleres y Funciones diversas de primera (cinco años).
4 puntos	Mozo y Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones diversas de segunda y primera a Supervisor de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones diversas (examen).
—	Supervisor de Operarios de Tráfico, Talleres y Funciones diversas a Supervisor Jefe (libre designación).
—	D) Ayudante de Cocina de entrada a Ayudante de Cocina (dos años).
4 puntos	Ayudante de Cocina a Cocinero (examen).
—	Cocinero a Cocinero Jefe (libre designación).
—	E) Camarero de entrada a Camarero (dos años).
4 puntos	Camarero a Encargado de barra (examen).
—	F) Oficial tercera Administrativo a Oficial segunda Administrativo (dos años).
4 puntos	Oficial segunda Administrativo a Oficial primera Administrativo (antigüedad, 50 por 100 de las plazas; examen, 50 por 100 de las plazas).
5 puntos	Oficial primera Administrativo a Jefe de segunda Administrativo (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	Jefe de segunda Administrativo a Jefe de primera Administrativo (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
7 puntos	Jefe de primera Administrativo a Jefe Superior de Administración de cuarta (examen, 2/3 de las plazas; libre designación, 1/3 de las plazas).
—	G) Oficial tercera Especialista a Oficial segunda Especialista (dos años).
4 puntos	Oficial segunda Especialista a Oficial primera Especialista (antigüedad, 50 por 100 de las plazas; examen, 50 por 100 de las plazas).

Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos	
5 puntos	Oficial de primera Especialista a Jefe de Equipo (25 por 100 de las plazas, por riguroso orden de calificación de méritos, según ponderación anual de las fichas de evaluación que periódicamente se realicen por el Mando. Para optar al ascenso por este turno se precisará una antigüedad mínima de cuatro años como Oficial de primera; 75 por 100 de las plazas por examen).
6 puntos	Jefe de Equipo a Jefe de Sección (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
7 puntos	Jefe de Sección a Maestro o Técnico Aeronáutico de tercera (examen 2/3 de las plazas; libre designación 1/3 de las plazas).
—	H) Oficial «B» Almacenero a Oficial «A» Almacenero (dos años).
4 puntos	Oficial «A» Almacenero a Jefe de Almacén (examen).
—	Jefe de Almacén a Jefe de Almacenes (libre designación).
4 puntos	I) Técnico OPC tercera a Técnico OPC segunda (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	Técnico OPC segunda a Técnico OPC primera (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	Técnico OPC primera a Técnico Jefe OPC segunda (examen).
7 puntos	Técnico Jefe OPC segunda a Técnico Jefe OPC primera (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
—	J) Guarda Vigilante de entrada a Guarda Vigilante (dos años).
4 puntos	Guarda Vigilante a Jefe Turno Vigilancia (examen).
—	Jefe Turno Vigilancia a Jefe Vigilancia (libre designación).
4 puntos	K) Delineante-Dibujante de tercera a Delineante-Dibujante de segunda (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	Delineante-Dibujante de segunda a Delineante-Dibujante de primera (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	Delineante-Dibujante de primera a Delineante-Dibujante Proyectista (examen).
6 puntos	Delineante-Dibujante Proyectista a Delineante-Dibujante Proyectista Jefe (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
—	L) Operador Telegrafía Radio entrada a Operador Telegrafía Radio segunda (dos años).
4 puntos	Operador Telegrafía Radio segunda a Operador Telegrafía Radio primera (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	Operador Telegrafía Radio primera a Operador Jefe Comunicaciones (examen).
6 puntos	Operador Jefe Comunicaciones a Técnico Comunicaciones (examen).
6 puntos	Técnico Comunicaciones a Técnico Jefe Comunicaciones (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
4 puntos	M) Especialista Proceso de Datos segunda a Especialista Proceso de Datos primera (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	Especialista Proceso de Datos de primera a Técnico Proceso de Datos segunda (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	Técnico Proceso de Datos de segunda a Técnico de Proceso de Datos de primera (examen).
6 puntos	Técnico Proceso de Datos de primera a Técnico Supervisor Proceso de Datos (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
—	N) Operador Fonía entrada a Operador Fonía segunda (dos años).
4 puntos	Operador Fonía segunda a Operador Fonía primera (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).

Conceptuación laboral mínima sobre 10 puntos	
5 puntos	Operador Fonia primer a Operador Fonia Jefe (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
4 puntos	O) Operador Proceso de Datos segunda a Operador Proceso de Datos primera (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	Operador Proceso de Datos primera a Supervisor Operadores Proceso de Datos (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	Supervisor Operadores Proceso de Datos a Operador Jefe Proceso de Datos (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
—	P) Transcriptor de Datos de tercera a Transcriptor de Datos segunda (dos años).
4 puntos	Transcriptor de Datos de segunda a Transcriptor de Datos de primera (examen).
5 puntos	Transcriptor de Datos de primera a Monitor Transcriptor de Datos (examen).
7 puntos	Monitor Transcriptor de Datos a Jefe de Turno de Transcripción de Datos (examen).
4 puntos	Q) Técnico OPS tercera a Técnico OPS segunda (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
5 puntos	Técnico OPS segunda a Técnico OPS primera (antigüedad, 25 por 100 de las plazas —sin informe desfavorable—; examen, 75 por 100 de las plazas).
6 puntos	Técnico OPS primera a Técnico Encargado OPS (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).
—	R) Operador de entrada Medios Audiovisuales a Operador Medios Audiovisuales (dos años).
4 puntos	Operador Medios Audiovisuales a Operador Jefe Medios Audiovisuales (examen).
5 puntos	Ayudante realización Medios Audiovisuales a Realizador Medios Audiovisuales (examen).
6 puntos	Realizador Medios Audiovisuales a Realizador Jefe Medios Audiovisuales (examen, 50 por 100 de las plazas; libre designación, 50 por 100 de las plazas).

Art. 37. La promoción de una categoría laboral a la siguiente por examen, conforme queda especificado en el artículo anterior, se realizará a tenor de las siguientes normas:

1.ª Para poder tomar parte en las correspondientes pruebas de aptitud será necesario tener una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediata anterior a la vacante a la que se opte.

2.ª Igualmente será requisito imprescindible, según la categoría a la que se aspire, obtener la calificación laboral mínima que se especifica en el artículo anterior, y no haber sido calificado con cero puntos en calidad de trabajo o disciplina. La calificación laboral no tendrá otro objeto que el de poder participar o ser excluido de los exámenes, sin incidencia alguna en la calificación final, salvo en los casos en que el ascenso se produzca en base exclusivamente a los resultados de las calificaciones de méritos (25 por 100 de las vacantes en la promoción a Jefe de Equipo del grupo de Especialista).

El personal eliminado por aplicación de este criterio recibirá información privada con las razones que motivan tal calificación, pudiendo interponer recurso ante el Tribunal de exámenes en los cinco días siguientes a la notificación.

3.ª Las pruebas de aptitud consistirán en exámenes teóricos y/o pruebas prácticas, preferentemente y siempre que sea posible, tipo «test», iguales o similares para todos los aspirantes a una misma categoría laboral y especialidad.

La nota final obtenida para cada uno de los aspirantes declarados aptos será incrementada en un 2 por 100 sobre su propia cuantía por cada año completo en exceso sobre uno de permanencia en la categoría inmediata anterior, procediéndose a cubrir las vacantes por riguroso orden de puntuación. La lista definitiva del personal declarado apto tendrá validez máxima de hasta dos años. Si en alguna o algunas de las categorías se agotase el número de trabajadores declarados aptos y no obstante existiesen vacantes pendientes de cubrir, se celebrarán nuevas pruebas para dicha o dichas categorías, cuyos resultados sólo tendrán validez hasta el final de la convocatoria general.

4.ª Para cada grupo laboral y convocatoria se constituirá la correspondiente Comisión de Bases y Tribunal que están formados, respectivamente, por tres personas designadas por la Di-

rección y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores.

5.ª Para todas las valoraciones y conceptuaciones laborales a que hacen referencia los artículos anteriores, se utilizarán los manuales de calificación de méritos preparados al efecto por la Dirección de Asuntos Sociales.

Art. 38. Para aquellos casos citados en el artículo 36 en que se menciona la promoción por libre designación será requisito indispensable que los promovidos por este procedimiento tuviesen acreditada una antigüedad mínima de dos años en la categoría inmediata anterior.

Art. 39. En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o libre designación, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1.º Casos de examen, 50 por 100; libre designación, 50 por 100. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno de libre designación, y así sucesivamente.

2.º Casos de examen, 2/3 de las plazas; libre designación, 1/3 de las plazas. Las dos primeras vacantes se asignarán al turno de examen; la tercera al turno de libre designación, y así sucesivamente, en ciclos de tres vacantes.

Art. 40. En aquellos casos en que el ascenso pueda producirse por el doble procedimiento de examen o antigüedad, la cobertura de vacantes se realizará de la siguiente forma:

1.º Casos de examen, 50 por 100 de las plazas; antigüedad, 50 por 100 de las plazas. La primera vacante se asignará al turno de examen; la segunda, al turno de antigüedad, y así sucesivamente.

2.º Casos de examen, 75 por 100 de las plazas; antigüedad, 25 por 100 de las plazas. Las tres primeras vacantes se asignarán al turno de examen; la cuarta, al turno de antigüedad, y así sucesivamente, en ciclos de cuatro vacantes.

Art. 41. La dirección de la Compañía enviará notificación inmediata a los representantes de los trabajadores de cualquier cambio de categoría que se produzca con motivo de ascenso.

Art. 42. El personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Técnico de Grado Medio de las listas «R» y «L», Jefe Superior de Administración, Técnico Aeronáutico y Maestro Jefe será promovido al grado inmediato siguiente hasta alcanzar el grado primero, a medida que vayan cumpliendo tres años de permanencia en su grado respectivo, y siempre que no medie informe desfavorable.

Esta promoción tiene el carácter de mínima y podrá ser anticipada libremente por la Compañía en cualquier momento.

CAPITULO VI

Jornada

Art. 43. La jornada normal de trabajo en la Compañía será la reducida y continuada de siete horas diarias para todo el personal, con las excepciones que se señalan en los artículos siguientes, tendentes siempre a satisfacer de forma flexible las necesidades que el servicio requiera en cada momento y centro de trabajo.

Art. 44. Queda exceptuado de la norma establecida en el artículo anterior el personal comprendido en el Servicio Auxiliar de Vigilancia, que podrá tener jornada normal de ocho horas ininterrumpidas.

Igual trato podrán tener los empleados de los grupos de Comunicaciones, Proceso de Datos y Personal adscrito a los Servicios Médicos.

Art. 45. Lo establecido en el artículo anterior, se entiende que es de aplicación potestativa por parte de la Empresa y de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Art. 46. Con carácter de libre aceptación por el personal, en atención a las peculiaridades específicas del transporte aéreo y de la servidumbre que el mismo requiere, a propuesta de la Dirección y/o de los trabajadores afectados, podrán establecerse las siguientes jornadas de trabajo:

1.º Turnos discontinuos de no más de nueve horas y no menos de cinco diarias.

2.º Fraccionamiento de jornada.

Art. 47. La jornada fraccionada no podrá interrumpirse, en ningún caso, por un tiempo inferior a dos horas ni superior a cuatro.

La duración de los periodos no podrá ser inferior a tres horas ni superior a cuatro.

La interrupción deberá siempre coincidir con las horas normales de comida en cada lugar.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, en aquellas Delegaciones en que la discontinuidad en los servicios obligue a interrupciones superiores y, sin embargo, el total de jornada efectiva a realizar semanalmente sea inferior a la normal establecida, cabrá admitir pacto entre trabajador y dirección, en orden a la aplicación de un mayor período de fraccionamiento, que a su vez, represente ventajas para

el trabajador respecto de la jornada a desarrollar, debiendo obtener, para que pueda ser firme, la ratificación de los representantes de los trabajadores, que deberán conocer los extremos del mismo.

Podrán autorizarse con informe favorable de los representantes de los trabajadores, períodos de interrupción superiores a cuatro horas, con jornada semanal completa, para situaciones excepcionales en aeropuertos de escaso tráfico, pero, en tal caso, la cuantía de la gratificación correspondiente a cada nivel se verá incrementada en un 25 por 100.

Art. 48. La Compañía adecuará los fraccionamientos de jornada de forma tal que los dos periodos correspondientes a los fraccionamientos estén comprendidos entre las seis y las veintiuna horas, con respecto de la duración de los periodos de fraccionamiento.

En ningún caso se podrá fraccionar la jornada en los turnos de trabajo que quedan comprendidos entre las veintiuna y las seis horas.

Art. 49. Las propuestas de jornadas especiales serán sometidas por la vía jerárquica a la dirección correspondiente, con copia al Organismo paritario competente.

La dirección de la Compañía podrá autorizar la aplicación de las mismas, a partir del momento en que el Organismo paritario competente le informe favorablemente.

Art. 50. El pase a regímenes de jornada especiales se hará coincidiendo con los periodos de actividad propios de cada unidad orgánica, pudiendo ser los mismos de distinta duración, según las necesidades, para los diferentes servicios componentes de la misma.

Art. 51. El trabajador, aún aceptando estos tipos de jornada voluntariamente, quedará relevado de su compromiso en las épocas que se marquen como de finalización de los periodos de actividad, que en ningún caso serán superiores a siete meses ni inferiores a un mes.

Art. 52. Si la Compañía, una vez fijado el periodo de actividad, decidiera acortarlo, lo podrá hacer, pero el trabajador percibirá una cantidad equivalente al 50 por 100 de la diferencia que resulte de la gratificación económica mensual que le hubiera correspondido en tal régimen de trabajo, a contar desde la fecha en que se produzca el cese de la prestación de servicios al que estuviera sometido en tal régimen de jornada, salvo que el trabajador fuera preavisado con un tiempo no inferior a quince días.

La Compañía publicará los horarios previstos para cada día de trabajo que comprenda el periodo de actividad a que se refiere el artículo 50, con una antelación mínima a su iniciación de siete días. Los horarios publicados así, para conocimiento del personal, tendrán un periodo de adaptación de un mes. Si durante dicho periodo se observara la plena satisfacción de las necesidades, se entenderán definitivos. En otro caso, podrán ser modificados, por una sola vez, siempre que se comunique el personal con siete días de antelación.

No obstante lo anterior, cuando por circunstancias imprevisas se convirtiera en ineficaz el horario ya considerado como definitivo, la Compañía podrá modificarlo, pero está obligada a pasar un informe razonado al organismo paritario competente con anterioridad del hecho, o a más tardar, dentro de los siete días subsiguientes a aquel, en el cual se tomó el acuerdo de variar el horario de trabajo establecido.

Art. 53. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

En consecuencia, el tiempo dedicado a transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje, queda exento del cómputo de jornada. Por el contrario, para todos los turnos de trabajo, los quince minutos de refrigerio —que en ningún caso podrán ser rebasados— serán computados dentro de la jornada laboral. No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada ni a las de duración inferior a siete horas.

Asimismo, durante dichos quince minutos y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral.

En el supuesto de apertura de nuevos Aeropuertos, se estudiarán las condiciones contenidas en este artículo.

Art. 54. Los turnos de trabajo de siete u ocho horas que empiecen entre las nueve y las trece treinta horas y los iniciados entre las dieciocho y las veinte treinta horas, inclusive, serán considerados como turnos especiales. En consecuencia, dentro de la jornada se computarán, a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena, debiéndose ampliar los turnos en media hora y abonándose la misma como extraordinaria con los recargos que en cada caso corresponda.

Art. 55. El personal que deba ser transportado por la Compañía, lo será mediante el establecimiento de horarios de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral, y la salida del mismo doce minutos después del término de aquella.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se observará lo establecido en la Orden de 10 de febrero de 1958 y Orden de 4 de junio del mismo año, sobre el Plus de Distancia.

A efectos del límite del casco urbano, se estará a lo dispuesto en cada momento por la autoridad competente.

Art. 56. Dado el carácter de servicio público de la empresa, los empleados que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo librar en la semana siguiente o en la misma en que el día festivo estuviera comprendido.

Si con independencia del correspondiente descanso semanal, la libranza de los días festivos no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador podrá elegir entre el percibo económico de las horas realizadas, o librar en un plazo de tres meses posteriores el día festivo trabajado. El personal optará entre uno u otro régimen por periodos mensuales.

En los turnos programados de trabajo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, el personal percibirá un suplemento del 22 por 100 del salario/hora base establecido en el artículo 64 en función de las horas trabajadas en este periodo.

Art. 57. Para efectuar jornadas especiales de trabajo por el personal de plantilla, tendrán preferencia en primer lugar, el personal voluntario que manifieste su conformidad por escrito.

Siempre que existan peticionarios con categoría adecuada a las funciones que se van a desarrollar, serán éstos preferidos. Sólo en defecto de esta adecuación se cubrirán las vacantes con personal de inferior categoría de la que requiera el puesto de trabajo, dando preferencia entre ellos al de mayor jerarquía.

Art. 58. Cuando un trabajador adujera motivos suficientes por vía jerárquica que fueran aceptado por ella, cesará el cumplimiento de esta jornada especial en el plazo mínimo posible, que no será superior a diez días contados desde la fecha de su petición.

En caso de no ser concedida dicha petición por la vía jerárquica, el interesado recurrirá ante el organismo paritario competente, que podrá atender o desestimar los motivos expuestos.

Art. 59. Todas las jornadas de trabajo distintas de la indicada en el artículo 43, tendrán la compensación económica que se establece en el artículo correspondiente del Capítulo de retribuciones.

Art. 60. No realizarán los tipos de jornadas especiales señaladas en los artículos anteriores, el personal de los Servicios Centrales, salvo las posibles siguientes excepciones: Guardas Vigilantes, Secretarios/as de Mandos de la Empresa, Comunicaciones, Servicio de Pista, Servicio de Automóviles, Proceso de Datos, Personal adscrito a los Servicios Médicos, Oficina de Operaciones de Barajas y Ventas por Teléfono de Madrid.

Art. 61. Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo no serán considerados festivos.

En aquellas actividades que influenciadas por el carácter de servicio público de la Empresa y la atención al tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de festivas.

CAPITULO VII

Horas extraordinarias

Art. 62. El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Dirección y la libre aceptación a los trabajadores, salvo casos de emergencia, fuerza mayor, avería de las instalaciones o necesidad perentoria, en cuyo caso la aceptación será obligatoria, siempre dentro de los topes que señala la Ley de Relaciones Laborales o disposiciones generales aplicables.

De conformidad con el párrafo primero, teniendo en cuenta que «Iberia» presta un servicio público de carácter permanente, siempre que, a pesar de las previsiones tomadas, exista la imposibilidad de relevar al personal, el relacionado con talleres, operaciones, tráfico y atención al pasajero o carga, se obliga a prestar sus servicios en horas extraordinarias a continuación de la jornada, hasta completar catorce horas consecutivas, sin que pueda llegarse a este límite más que en dos jornadas seguidas o en diez alternativas al mes.

Art. 63. Se consideran como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada semanal de cuarenta y dos horas, que serán retribuidas aplicando sobre el salario hora base que se indica en el artículo siguiente, el recargo único del 50 por 100.

En los casos en que se realice jornada normal reducida de cuarenta horas, las dos horas, hasta el límite de cuarenta y dos, tendrán el tratamiento previsto en la Disposición Final sexta.

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

Art. 64. El salario/hora base para los distintos niveles se establece en las siguientes cantidades, junto a las cuales se hace constar también el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditados:

Nivel	Salario/hora base (hasta 1-11-1977)	Incremento por cada trienio (hasta 1-11-1977)
	Pesetas	Pesetas
1	164	10,65
2	166	10,80
3	171	11,50
4	184	12,10
5	196	12,95
6	214	14,35
7	226	15,25
8	243	16,40
9	258	17,60
10	271	18,60
11	287	19,90
12	305	21,20
13	333	23,25
14	368	25,65
15	394	27,70

Nivel	Salario/hora base (desde 1-11-1977)	Incremento por cada trienio (desde 1-11-1977)
	Pesetas	Pesetas
1	170	11,15
2	172	11,30
3	178	12,—
4	191	12,60
5	203	13,50
6	222	15,—
7	235	15,95
8	252	17,15
9	268	18,35
10	281	19,45
11	299	20,75
12	317	22,10
13	347	24,25
14	383	26,75
15	410	28,90

Los valores de esta última tabla experimentarán el consiguiente aumento con ocasión de la aplicación del Índice de Coste de Vida, establecido en el artículo 81 del presente Convenio.

Asimismo, el salario/hora base de cualquiera de las tablas vigentes en cada momento se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, toxicidad o peligrosidad, de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1904} \text{ hasta 1-11-1977}$$

$$\frac{G \times 14}{1813} \text{ desde 1-11-1977}$$

siendo G el importe de cualquier gratificación de las citadas anteriormente (idiomas, taquigrafía o estenotipia, toxicidad o peligrosidad).

CAPITULO VIII

Trabajos extraordinarios

Art. 65. Para aquellos trabajos esporádicos extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambios de motor, averías de cierto grado, etc., el personal desplazado fuera de la Base se someterá a los siguientes principios:

- El Jefe de la Unidad ordenará los desplazamientos necesarios y su realización.
- La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche.
- Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de esta urgencia el designado como Jefe, pero dando a los trabajadores tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo entre dicho personal para que el trabajo no sufra interrupciones.
- Se procurará que el personal que desarrolle estos trabajos sea de los considerados como polivalentes, a fin de hacer lo más reducido posible el equipo de trabajo.
- Como compensación al esfuerzo realizado en esta clase de trabajos, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tal fin:

— Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en la Base (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al trabajo fuera de ella, con un mínimo de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas. Si el desplazamiento dura más de una jornada se tendrá derecho, además, a las correspondientes dietas.

— Cuando el desplazamiento dure más de tres jornadas se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de la Base, y se aplicarán las dietas por desplazamientos correspondientes.

Art. 66. Los trabajadores se obligan a realizar, cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como de carácter urgente, salvo que se prevea que se van a encontrar inmediatamente en una situación de licencia retribuida.

CAPITULO IX

Retribuciones

Art. 67. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales y dentro de los diez primeros días del mes correspondiente.

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

Art. 68. Los empleados incluidos dentro del ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las retribuciones siguientes:

- Retribuciones fijas:
 - Sueldo base.
 - Prima de productividad.
 - Pagas extraordinarias.
- Otras percepciones económicas:
 - Complemento transitorio.
 - Premio de antigüedad.
 - Protección a la familia.
 - Gratificación por comidas.
 - Gratificación por conocimientos de taquigrafía o estenotipia e idiomas.
 - Indemnización por residencia.
 - Gratificación por fraccionamiento de jornada.
 - Gratificación por turnos especiales.
 - Gratificación por trabajos nocturnos.
 - Participación en beneficios.
 - Primas de vuelo.
 - Dietas.
 - Régimen complementario para puestos de especial cualificación.
 - Plus de peligrosidad y toxicidad.
 - Plus de Sala Blanca.
 - Incentivos.
 - Plus de distancia.

Art. 69. El sueldo base de cada categoría es el que consta para cada nivel en la tabla económica anexa al presente Convenio.

Art. 70. El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1964; consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad fijados en este Convenio.

Art. 71. Los trabajadores continuarán percibiendo una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre de cada año, que se abonará junto con los haberes de dichos meses.

Estas gratificaciones consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la familia.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual sólo la fracción de más de quince días se computará como unidad mensual completa.

Art. 72. El personal fijo de plantilla continuará percibiendo el complemento transitorio en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla anexa al presente Convenio.

Art. 73. El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio a la Compañía, con el límite de doce trienios.

Art. 74. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que por necesidades del servicio tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar turnos especiales de acuerdo con el siguiente calendario:

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

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

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

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

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa, o bien abonará al trabajador, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la cantidad de 180 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 25 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 75. a) Taquigrafía o estenotipia.—El personal que demuestre pleno conocimiento de la taquigrafía o estenotipia mediante examen y desempeñe funciones de taquígrafo o estenotipista percibirá una gratificación mensual de 1.400 pesetas por un idioma, aunque sea el español; si se reconoce otro idioma y se toma a taquigrafía o estenotipia, se percibirá, además de la cuantía correspondiente al grado de reconocimiento de dicho idioma, el 40 por 100 de dicha cantidad.

b) Idiomas.—El personal afectado por este Convenio que tenga, mediante examen, reconocido por la Compañía, o a quienes se le reconozca en el futuro, la posesión de idiomas percibirá una gratificación mensual, de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente cuantía:

b)1. Lenguas no latinas:

	Pesetas
— Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial	1.000
— Personal que habitualmente traduce con exactitud y/o habla con léxico usual	1.400
— Personal que escribe y habla con fluidez	1.700

b)2. Idiomas latinos:

— Con la misma base que para las lenguas no latinas, pero con el coeficiente de 0,75 para cualquier idioma.

Los conocimientos exigidos deberán estar adecuados a la función a desempeñar, debiendo ser diferentes para cada caso.

La Compañía se reserva el derecho de comprobar periódicamente si se mantienen las mismas condiciones de utilización exigidas.

Art. 76. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán en quince pagas la indemnización por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

	Porcentaje
— Palma de Mallorca e Ibiza	15
— Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas	25
— Santa Cruz de la Palma y Arrecife	35
— Fuerteventura y Melilla	50

Al personal que viniera percibiendo cantidades superiores a las que les correspondan por aplicación del presente artículo se le respetará a título personal y transitorio, mientras permanezcan destinados en el mismo lugar geográfico.

Art. 77. En los casos regulados en el presente Convenio, en que sea de aplicación el fraccionamiento de jornada, salvo lo dispuesto en el artículo 125, el trabajador que se rija por este régimen percibirá la cantidad de 8.000 pesetas mensuales en catorce pagas.

Art. 78. El personal que por necesidades del servicio, según se establece en el capítulo correspondiente, realice habitualmente jornada de ocho horas ininterrumpidas o turnos discontinuos de no más de nueve horas y no menos de cinco horas diarias percibirá una gratificación consistente en un 20 por 100 sobre el sueldo base, premio de antigüedad y productividad en catorce pagas.

Art. 79. El personal que trabaje en algunas de las horas comprendidas entre las veintiuna y las seis percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40 por 100 del salario hora base, establecido en el artículo 64 en función de las horas trabajadas en este período. Este suplemento es totalmente independiente, por tanto compatible con cualquier clase de percepción que pudiera corresponder al trabajador por otro concepto.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el período comprendido entre las veintiuna y las seis el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonarán también con el Plus de Nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

No será de aplicación el contenido del párrafo anterior para aquellos trabajos que revistan el carácter de guardias de veinticuatro horas ininterrumpidas.

Art. 80. Anualmente, en concepto de participación en beneficios, se concederá una gratificación por cierre de ejercicio, consistente en el importe correspondiente a treinta días de

sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad, o parte proporcional, en su caso, sobre la tabla salarial vigente al cierre del ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva después de celebrada la Junta general de accionistas, en los meses de abril o mayo.

Art. 81. En 1 de marzo de 1978 se aplicará el índice de coste de vida sobre el total de cada nivel de la tabla salarial y su distribución se hará de la siguiente forma:

1) Sueldo base.—Una cantidad tal que produzca que el incremento que experimente cada trienio sea lineal e igual para todos los niveles. Dicha cantidad en su conjunto global vendrá determinada por la aplicación del índice de coste de vida sobre el total de retribución que represente la antigüedad de todos los trabajadores en esa fecha.

2) Productividad.—Se aplicará el 25 por 100 sobre el sueldo base así obtenido.

3) Complemento transitorio.—Se incrementa 1 en la cantidad restante.

El índice citado en el primer párrafo de este artículo será a tenor del que resulte de las cifras oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional referido a los diez meses inmediatamente anteriores.

No obstante, y a fin de poder aplicarlo automáticamente en la fecha referida (1 de marzo de 1978), se sustituye el índice de coste de vida de los diez meses anteriores por la parte proporcional al año natural de 1977, es decir, los 10/12 del citado año.

Art. 82. Se mantiene el régimen de incentivos del personal Técnico de Grado Superior conforme a la regulación contenida en el Anexo III.

Art. 83. El personal que se desplace fuera de su Base, sin misión específica a bordo, para la reparación de aviones o atenciones en tierra a los aviones o pasajeros, y efectúe el regreso dentro de la misma jornada de trabajo, percibirá el 50 por 100 de la dieta del país que corresponda.

Art. 84. 1. A efectos de dieta se establecen los siguientes niveles:

El nivel I comprende:

Técnicos de Grado Superior y asimilados, incluidos en los niveles 15 al 24.

- Delegados.
- Subdelegados.

El nivel II comprende:

- Jefes de Escala.
- Jefes de Venta.
- Administradores.
- Asesores de Personal.
- Jefes de Mantenimiento.
- Jefes de Parque de Operaciones Tierra.
- Personal adscrito al Régimen Complementario para puestos de especial cualificación

En general, personal incluido en los niveles 11 al 14, ambos inclusive.

El nivel III comprende:

Personal incluido en los niveles 1 al 10, ambos inclusive.

2. En lo relativo a sistema de selección, contratación y pago de hoteles en los que se alojan los empleados de la Compañía, en los desplazamientos por motivos de Servicio, estará a cargo de la Compañía.

La contratación de los hoteles, incluido un desayuno de tipo «continental» o similar, siempre que el horario o servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la Compañía, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

Los hoteles seleccionados serán de cuatro estrellas, o su equivalente en el extranjero, para los niveles I, II y III.

No obstante todo lo anterior, en el caso de que no se pueda realizar la contratación de hoteles directamente por la Compañía, ésta abonará al empleado el precio del hotel y desayuno, previa presentación de factura, de acuerdo con la categoría del hotel que le corresponda.

3. Los niveles de dieta nacionales, de acuerdo con el sistema establecido y el Reglamento General de Dietas aprobado en fecha 31 de diciembre de 1968, quedan fijados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio en las cantidades y por los conceptos que a continuación se indican:

Niveles de dietas	Comida	Cena	Gastos de bolsillo	Total
I	350	350	200	900
II	315	315	170	800
III	280	280	140	700

Art. 85. Con el fin de unificar lo regulado en el artículo 8.º de la Orden de 23 de diciembre de 1959, se consideran vuelos

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

La cuantía de la prima de vuelo para esta clase de situaciones se fija en 900 pesetas la hora.

Estos vuelos se clasifican en:

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

- a) Vuelos de prueba.
- b) Vuelos realizados por el personal para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión.
- c) Vuelos realizados por el personal vigilando la carga transportada a bordo.
- d) Vuelos considerados ferry por causas técnicas del propio avión (un motor parado, tren fuera...).
- e) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Para los vuelos de prueba se computará como mínimo una hora. En esta clase de vuelos, cuando se produzcan más de dos aterrizajes o despegues en el tiempo de una hora, se abonará un 50 por 100 de la prima horaria por cada despegue o aterrizaje que, además de estos dos, se realice.

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

- a) Vuelos realizados para situar el avión, con misión específica a bordo.
- b) Vuelos realizados por el personal para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en que se desplace.
- c) Vuelos realizados de retorno con avión reparado y comprobado, con misión específica a bordo.

Art. 86. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos o tóxicos percibirá un plus consistente en el 10 y 20 por 100, respectivamente, de cada salario base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se den estas características se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo de la Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si por mejoras de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las consideraciones de peligrosidad o toxicidad en el trabajo, una vez confirmada la superación de estas causas por la autoridad laboral, dejará de percibirse el citado plus.

En atención a las especiales características y manifiesta incomodidad del trabajo en la Sala Blanca de la Subdirección I.E.R.A. de la Dirección de Material, el personal que preste servicio en la misma percibirá una gratificación consistente en el 10 por 100 del salario base de la respectiva categoría.

Esta gratificación será compatible con cualquier plus reglamentario de toxicidad o peligrosidad que pudiera reconocerse en dichos puestos, si en ellos se apreciaran los especiales riesgos contemplados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 87. La indemnización por Plus de Distancia, regulado en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, se fija en la cuantía de 1,50 pesetas kilómetro.

CAPITULO X

Vacaciones, permisos o licencias

Art. 88. Todo el personal afecto a este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacación anual.

A partir de 1 de julio de 1977 se tendrá derecho a un día más de vacación después de quince años cumplidos de antigüedad en la Compañía. Por encima de estos quince años, cada nuevo quinquenio dará lugar a un día más de vacación adicional.

Art. 89. Las vacaciones se programarán antes del 31 de enero de cada año y podrán ser fraccionadas en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince días.

Además de dichos períodos, el trabajador podrá reservarse —sin necesidad de programación previa— un número de hasta cuatro días del total de vacaciones que le correspondan, para que pueda utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones de índole personal.

Art. 90. Salvo solicitud del interesado, los trabajadores no están obligados a disfrutar sus vacaciones en los meses de enero, febrero y noviembre, a no ser que las necesidades del servicio lo exijan. Consecuentemente serán períodos hábiles para el disfrute de vacaciones los restantes nueve meses del año.

Art. 91. El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre Dirección y trabajadores de una determinada Unidad, el

orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

	Puntos		Puntos
Enero	0	Septiembre (primera quincena)	10
Febrero	0	Septiembre (segunda quincena)	9
Marzo	2	Octubre	6
Abril	4	Noviembre	0
Mayo	5	Diciembre (primera quincena)	3
Junio	7	Diciembre (segunda quincena)	8
Julio	11		
Agosto	12		

Adicionalmente todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con ocho puntos y todos los «puentes» del año con dos puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinado. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

Art. 92. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La Compañía, a través de su Servicio Médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del empleado y su calificación.

Art. 93. La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo de plantilla que la solicite, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1. Dos días laborables:

a) Enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro o funeral del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político, abuelos y nietos.

En el caso de que el enfermo o difunto residiera o falleciera fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia podrá ampliarse hasta cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) Alumbramiento de esposa.

El tiempo señalado podrá ampliarse hasta tres días naturales más, cuando el alumbramiento se produjera en lugar distinto del que reside habitualmente el trabajador.

2. Diez días laborables ininterrumpidos para contraer matrimonio.

3. Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

4. Un día laborable por razón de boda de hijos y hermanos, incluso parentesco político, ampliables a dos, si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador.

Art. 94. En todas las causas de concesión de licencia retribuida, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 95. a) El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que pueden disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción, dentro del respectivo grupo o especialidad, en los diferentes grupos laborales (Técnicos, Administrativos, Especialistas, Operadores y Servicios Auxiliares).

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con veinticinco días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio.

En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

b) Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección, la que resolverá sobre la petición y su duración.

c) La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado b), estará sujeta a las necesidades del servicio y a

la finalización total del disfrute del período anual de vacaciones, no pudiendo unirse la licencia a dicho período.

La petición de licencia, retribuida o no, se elevará a través del mando inmediato, al Director o Jefe de la Unidad correspondiente, quien, en su caso, la concederá por escrito.

En los casos de licencia retribuida, la Dirección de la Compañía se reserva la facultad de exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron la concesión.

CAPITULO XI

Obras sociales

Sección I.—Principios generales

Art. 96. Se acuerda plantear el conjunto de las obras sociales de la Compañía bajo los capítulos generales que se especifican, cada uno de los cuales se regirá por el órgano de gobierno correspondiente y tendrá a su cargo las funciones que se consignan en los artículos siguientes:

Sección II.—Fondo solidario interno

Art. 97. Se encuadran en este capítulo obras sociales, tales como:

- Ayudas a estudios.
- Situaciones adversas.
- Hijos minusválidos y enfermos crónicos.
- Campamentos, albergues y campañas navideñas.
- Préstamos sociales.

Su régimen de financiación será el de reparto entre Empresa y empleados en la proporción del 50 por 100 por cada parte, a partir del montante que los referidos epígrafes representaban para la Empresa en 1 de enero de 1969. Las cuotas individuales a cargo del trabajador, que podrán ser revisadas anualmente por la Junta Central de Obras Sociales en función de las necesidades del momento, permanece en el 0,40 por 100 del sueldo base respectivo.

Art. 98. Las previsiones, administración y distribución de estos fondos se llevarán a cabo por la Junta Central de Obras Sociales, constituida por tres representantes de la Dirección y tres designados por los representantes de los trabajadores a través de los actuales Comités de Ayuda a Estudios, Junta de Préstamos y Ayudas y los órganos auxiliares que sean precisos, constituidos igualmente en forma paritaria.

Sección III.—Fondo social de personal de tierra para seguridad social complementaria

Art. 99. Se mantiene el régimen de financiación del fondo social de tierra con el sistema de reparto existente en la actualidad, en la proporción del 50 por 100 de cada parte, manteniéndose igualmente las cuotas individuales en el 2,80 por 100 sobre el sueldo base y antigüedad sobre el sueldo base.

Art. 100. Se establece la jubilación voluntaria, a partir de la edad de sesenta años. Esta jubilación se regulará por las normas acordadas por las representaciones, social y económica, en el fondo social de tierra, con el Montepío de Previsión Social «Loreto» y sometidas a la aprobación del Ministerio de Trabajo.

Art. 101. La jubilación anticipada a que se refiere el artículo anterior entrará en vigor, a partir de la fecha en que, por el Ministerio de Trabajo, se apruebe la regulación propuesta.

Art. 102. Con independencia de lo establecido en el artículo 97, la Compañía seguirá manteniendo a sus expensas el régimen complementario actualmente establecido de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice la totalidad de los ingresos normales.

Sección IV.—Otras atenciones sociales

Art. 103. Se mantienen las normas vigentes en materia de concierto colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez absoluta, actualizándose las primas e indemnizaciones a los capitales que más se aproximen a 55 mensualidades de la tabla salarial vigente en cada momento, redondeando en centenares de miles de pesetas.

Art. 104. Se concederán préstamos a través de la Junta Central de Obras Sociales para adquisición de viviendas a los empleados hasta una cuantía de 75.000 pesetas, amortizables en cinco años y con un interés del 5 por 100. Para ello, la Compañía obtendrá de las Entidades de crédito existentes los recursos necesarios, que pondrá a disposición de la Junta. El número de préstamos a conceder anualmente podrá llegar hasta el 5 por 100 de la plantilla fija existente en cada provincia al 31 de diciembre inmediato anterior.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa continuará cumpliendo en la forma actual su obligación legal en materia de préstamos para viviendas.

Art. 105. La Compañía subvencionará las actividades de los clubs de Educación y Descanso con la cantidad de 30 pesetas

por afiliado y mes, aportando los socios, al menos, una cantidad igual y absorbiéndose en la contribución de la Empresa cualquier otra subvención fija existente hasta este momento.

Art. 106. Asimismo, se incentivarán los sistemas de cooperación en cada una de las modalidades del mismo.

CAPITULO XII

Billetes gratuitos

Art. 107. En materia de billetes gratuitos y con descuento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento aprobado por la Dirección General con fecha 24 de octubre de 1963, con las modificaciones que se contemplan en los siguientes artículos de este capítulo.

Art. 108. Los billetes gratuitos sin reserva de plaza podrán utilizarse todos los meses del año, para todas las líneas, abonando exclusivamente los gastos de seguros e impuestos.

Los billetes gratuitos tercer año, con reserva de plaza, no podrán utilizarse en los meses de julio y agosto, cualquiera que sea la línea.

Abonando el 50 por 100 del importe del billete más los seguros e impuestos, se podrá viajar en cualquier época del año.

Los beneficios establecidos en los párrafos anteriores se extenderán a familiares en primer grado que, además, dependan económicamente del trabajador y habiten con él.

No será preciso tener que disfrutar las vacaciones anuales para tener derecho a estos beneficios, como tampoco será condición indispensable ni necesaria que tenga que viajar el trabajador cuando los que deseen hacerlo sean sus beneficiarios.

Los trabajadores jubilados y las viudas y huérfanos menores de veintinueve años, solteros, o cualquiera que fuera su edad, si se encuentran incapacitados para todo trabajo, mientras consten y figuren como pensionistas y reciban la pensión como consecuencia directa del trabajo en «Iberia», serán considerados como en activo a efectos de concesión de billetes gratuitos o con abono del 50 por 100 de su importe.

En caso de fallecimiento de padres, hijos o hermanos, al trabajador soltero se le concederá un billete gratuito de ida y vuelta con reserva de plaza al aeropuerto más próximo al lugar de fallecimiento. En el caso del trabajador casado, se le concederán dos billetes gratuitos con reserva de plaza para él y su cónyuge, beneficios que corresponderán incluso en los casos en que el parentesco con el fallecido fuera político.

Art. 109. Los billetes concedidos sin reserva de plaza, de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, darán derecho al trabajador a realizar a su voluntad de uno a tres viajes por un total entre los tres de seis trayectos.

El origen del viaje y destino de los billetes, regulado en el presente capítulo, no será necesario que coincida con el punto de residencia habitual del trabajador o beneficiario.

Art. 110. No obstante lo estipulado en el artículo anterior, en los casos en que se soliciten billetes gratuitos para líneas europeas o trasatlánticas, los trayectos imprescindibles para enlazar con la iniciación de esta línea no serán computados a efectos de limitación de los seis trayectos que como máximo comprende el cupo anual.

Art. 111. Los billetes gratuitos o con descuento obtenidos por los trabajadores o beneficiarios tendrán un período de validez para iniciar el recorrido, no superior a dos meses desde la fecha de su concesión.

Para el segundo o siguientes cupones de vuelo, se establece como período de validez la fecha de 31 de enero del año siguiente a aquel en el cual se inició el recorrido, salvo que se trate de asistir a cursos escolares, en cuyo caso finalizará en la fecha que terminen los mismos.

Art. 112. Se garantiza el regreso del viaje mediante reserva de plaza, si con billete sin reserva hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

A tal fin, cuando los vuelos sean diarios, esta transformación se efectuará a partir del momento en que el trabajador se haya presentado tres veces en el aeropuerto para el regreso sin lograrlo.

Cuando se trate de vuelos no diarios, la transformación se realizará después de la segunda presentación.

El tanto por ciento de personal que puede volar en estas condiciones no excederá del 5 por 100 de las plazas de cada vuelo.

En caso de exceder las solicitudes de este 5 por 100, se confeccionará una lista de espera de estos trabajadores para su embarque sucesivo por el orden de fecha de incorporación al trabajo, y en caso de coincidir ésta, por orden de presentación.

Para poder hacer uso de este derecho de reserva de plaza serán condiciones indispensables el disfrute de las vacaciones anuales completas y tener un justificante del Jefe de la unidad orgánica a que pertenezca donde se exprese la fecha de su incorporación al trabajo.

Art. 113. La Dirección General tomará medidas disciplinarias ejemplares contra las irregularidades que se cometan en materia de billetes gratuitos, tanto si se cometen por el usuario del billete como de algún otro trabajador que le secunde, sancionándose en todos los casos con la percepción total del importe del mismo e inhabilitando al trabajador por tiempo fijo o ili-

mitado para la concesión de otros billetes gratuitos o con descuento, sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que pudieran corresponderle.

Art. 114. Las concesiones enumeradas en los artículos anteriores serán compatibles con la de un billete gratuito con reserva de plaza para el trabajador, con ocasión de matrimonio, y otro en las mismas condiciones para su cónyuge, salvo en los vuelos trasatlánticos.

Art. 115. Las concesiones que se citan se entienden que son exclusivamente en la red de «Iberia».

Art. 116. Como concesión complementaria a la del descuento, la Compañía no percibirá el importe terrestre entre ciudad y aeropuerto y viceversa, cuando éste se realice en vehículo de la Empresa.

Art. 117. Los excesos de equipajes que puedan ser transportados no serán percibidos por la Compañía, siempre y cuando no excedan de 10 kilogramos por persona.

Los kilogramos que excedan de esta cifra serán abonados a la tarifa normal.

Art. 118. La Compañía se reserva el derecho de poder comprobar en cualquier momento la identidad de los usuarios de los billetes concedidos por el régimen establecido en este capítulo.

Art. 119. El trabajador que durante dos años consecutivos no hubiese disfrutado del derecho de billete gratuito sin reserva de plaza, tendrá derecho a usar en el mismo tercer año un billete gratuito con reserva de plaza, tanto él como los beneficiarios que se especifican en el artículo 108, pudiéndose repetir este derecho cada dos años en las mismas condiciones y para la época del año fijada en el mismo artículo antes aludido.

Este derecho será también de aplicación a los jubilados, viudas y huérfanos menores de veintiún años, solteros, de los trabajadores.

Art. 120. En los casos de empleados consortes, los derechos que a ambos cónyuges les correspondieran serán individualizados; es decir, podrá haber duplicidad de beneficios en los casos en que los cónyuges sean empleados de la Compañía.

Sin embargo, quedan exceptuadas las concesiones que se especifican en el artículo 108, párrafos 5.º y 6.º, artículo 114 y artículo 119.

Art. 121. Aceptado el beneficiario de un billete sin reserva de plaza para efectuar el recorrido previsto en un cupón de vuelo, no podrá ser desembarcado en escalas intermedias que pudieran existir en la misma línea.

Tampoco se efectuará el indicado desembarco en aquellos casos en que el personal se encuentre destinado en el extranjero y el viaje lo efectúe él o sus familiares, como consecuencia del disfrute del período de vacaciones reglamentarias.

Art. 122. Se conceden dos billetes gratuitos I para el cónyuge e hijos en los casos en que el trabajador deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena-Navidad o Nochevieja-Año Nuevo, por necesidades del servicio. No habrá limitaciones para el disfrute de estos billetes por razón de permanencia en la Compañía.

Art. 123. En los destacamentos superiores a veintiocho días de duración, la Compañía facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete gratuito I para la esposa, hijos y familiares que convivan y dependan económicamente de él.

CAPITULO XIII

Régimen complementario

Art. 124. Definición régimen complementario. Se entiende por régimen complementario aquella situación voluntaria en que se encuentran determinados trabajadores de la Compañía que desempeñan puestos de mando o especial responsabilidad y cualificación, y a quienes la Compañía otorga los derechos y exige los deberes que se establecen en el presente régimen complementario.

Derechos

Art. 125. Parte fija. Los trabajadores adscritos a este régimen complementario percibirán una gratificación adicional en cada una de las catorce pagas, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo respectivos y según el siguiente cuadro:

Niveles	Intervalos de valoración	Importe
1	450-474	6.715
2	425-449	6.361
3	400-424	6.008
4	375-399	5.655
5	350-374	5.301
6	325-349	4.948
7	300-324	4.594
8	275-299	4.241
9	250-274	3.888

El personal que en 1 de enero de 1972 estuviera adscrito al régimen complementario, percibiendo cantidades superiores a la parte fija mensual correspondiente a su nivel, seguirá percibiéndolas «ad personam», salvo que en el futuro alcanzase nivel superior, en cuyo caso percibirá las cantidades del nivel correspondiente del actual plus de régimen complementario.

Estos importes cubrirán, además de las funciones de mando o especial responsabilidad y cualificación de sus titulares, el pago a tanto alzado por la realización de jornada fraccionada, horas extraordinarias y turnos irregulares, hasta un máximo de ocho días al mes, veinte horas al mes y una semana al mes, respectivamente.

Parte variable. El complemento consta de otra parte variable, que es la percepción extrasalarial y adicional a la señalada anteriormente, que será asignada a aquellos empleados cuyas actividades laborales estén afectadas por los factores diferenciales y en los grados siguientes:

Factores	Grado primero	Grado segundo	Grado tercero
Jornada fraccionada	No más de ocho días al mes ...	No más de dieciséis días al mes.	Más de dieciséis días al mes.
Turnos irregulares	No más de una semana al mes.	No más de dos semanas al mes.	Más de dos semanas al mes.
Horas extraordinarias	No más de veinte horas al mes.	No más de treinta horas al mes.	No más de cuarenta horas al mes.

Para que un trabajador pueda ser incluido en el grado segundo o tercero, es necesario que esté sometido a alguno de los factores diferenciales mencionados y en las circunstancias indicadas en los grados correspondientes.

Las cantidades que percibirán los trabajadores incluidos en este régimen según el nivel de valoración del puesto de trabajo ocupado, en concepto de parte fija más la variable indicada en este artículo y desempeñen actividades afectadas por los grados segundo y tercero correspondientes a alguno de los factores diferenciales señalados, son las siguientes:

Nivel	Grado segundo	Grado tercero
1	10.950	14.247
2	10.334	13.422
3	9.715	12.598
4	9.095	11.774
5	8.477	10.950
6	7.860	10.125
7	7.242	9.301
8	6.623	8.477
9	6.006	7.654

Los trabajadores a quienes por aplicación de lo establecido en el presente artículo les correspondiera percibir, en concepto de parte fija, cuantías superiores a las expresadas en la tabla, podrán quedar afectados por las circunstancias correspondientes a los factores diferenciales indicados, hasta el grado cuya cuantía sea la más próxima, por defecto, a la cantidad asignada como parte fija, sin percepción adicional alguna en el momento en que realmente estuviera sometido a las obligaciones inherentes a dichos factores y grado.

La parte variable se percibirá trimestralmente, de acuerdo con la liquidación mensual que debe realizar el mando jerárquico inmediato superior respectivo sobre los factores y grado que realmente han afectado a cada uno de los trabajadores y según el baremo indicado en el presente artículo.

La Dirección de Asuntos Sociales determinará, de acuerdo con el párrafo anterior, las fechas en que se harán efectivas las cantidades correspondientes a la parte variable.

Las horas extraordinarias realizadas en exceso de las cuarenta mensuales se retribuirán de acuerdo con las normas y baremos establecidos en el capítulo correspondiente del presente Convenio.

El importe del régimen complementario no formará parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Art. 126. Autopropuestas. Todo trabajador que crea estar ocupando un puesto en el que, considerados todos los factores

que determinan la adscripción al régimen complementario, deba serle de aplicación, tiene la libertad y el derecho de solicitarlo ante la Jefatura de la unidad orgánica a la que pertenece.

Transcurridos treinta días sin que recibiera contestación a su solicitud, podrá elevarla directamente a la Dirección de Asuntos Sociales, que analizará la propuesta e informará a la Jefatura correspondiente sobre la petición formulada. No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, si la decisión tomada no satisficiera al trabajador, éste podrá recurrir ante la Comisión Mixta establecida en este Convenio.

Art. 127. Ingreso en el régimen complementario. Para ingresar en el régimen complementario y percibir la gratificación correspondiente al nivel en que se encuadre, es condición indispensable el haber sido propuesto a la Dirección General o unidad en quien delegue, por el Director, Delegado o Jefe de la unidad orgánica autónoma a la que pertenece cada empleado, o, en su defecto, por la Dirección de Asuntos Sociales o la Comisión Mixta cuando se trate de una autopropuesta que no haya sido atendida por la unidad correspondiente, señalada en el artículo anterior.

Deberes

Art. 128. Los trabajadores adscritos a este régimen complementario cumplirán, cuando menos, las cuarenta y dos horas semanales de jornada laboral. Tendrán obligación de realizar jornada extraordinaria cuantas veces fuera necesario, a requerimiento para ello por parte de la Empresa, si bien el mando debe poner todos los medios para que sólo sea en situaciones de verdadera necesidad del servicio, imprevistas o de auténtica urgencia. Igualmente podrán ser requeridos para fraccionar su jornada o realizar turnos irregulares y trabajo en domingo o días festivos.

Art. 129. Responsabilidad de mando. Todo trabajador adscrito a este régimen que asuma el papel de mando, lo ejercerá con todas sus consecuencias, no sólo en orden al comportamiento ejemplar y al logro de los objetivos señalados, sino en cuanto a responsabilizarse del cumplimiento de los mismos y de las normas establecidas por las personas que actúen confiada o directamente a sus órdenes.

Art. 130. Trabajo en días festivos. Todo trabajador adscrito al régimen complementario tiene la obligación de realizar, en cuantas ocasiones y casos sea necesario, trabajos en días festivos. Por este motivo tendrá idéntico tratamiento al señalado en el artículo 56 del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias de la jornada de días festivos que no puedan librarse no entran en el cómputo de horas extraordinarias fijadas en el artículo 125.

Art. 131. La Dirección se reserva la facultad de alterar en dos niveles hacia arriba de la tabla que figura en el artículo 125 los resultados de la valoración.

Esta facultad se ejercerá tanto en los casos de nuevas inclusiones en este régimen como en situaciones de variación de funciones o personas durante un periodo de prueba de seis meses, transcurridos los cuales la valoración asignada al puesto se considerará definitiva y únicamente se modificará o suprimirá el régimen complementario, según proceda, al producirse un cambio en el puesto de trabajo.

Art. 132. Cese en el régimen complementario. Previo informe detallado a la Dirección de Asuntos Sociales, los titulares adscritos al régimen complementario podrán ser removidos del citado régimen, a juicio de sus mandos, cuando medien causas de inadaptación manifiesta al puesto de trabajo, faltas disciplinarias graves, petición voluntaria del titular o causas análogas. En este caso cesará automáticamente de percibir el complemento correspondiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Sin perjuicio de la fecha en que por la autoridad laboral sea homologado el presente Convenio y dictamine su entrada en vigor, las partes acuerdan que los pactos económicos contenidos en el capítulo IX y anexos concordantes del VI Convenio Colectivo, sean de aplicación desde 1 de mayo de 1977, excepto las dietas establecidas en el artículo 85, que entrarán en vigor a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda.—La normativa sobre clasificación profesional del V Convenio Colectivo continuará en vigor en tanto en cuanto por la Comisión Paritaria correspondiente se estudien y elaboren las normas precisas con el fin de aplicar las que se acuerden a partir de 1 de enero de 1978.

Tercera.—Las estipulaciones referentes a promoción y progresión contenidas en el V Convenio Colectivo continuarán en vigor durante todo el año 1977, aplicándose la nueva normativa sobre promoción que se elabore y regule por la correspondiente Comisión Paritaria a partir de 1 de enero de 1978.

Cuarta.—Se mantiene la clave 61 en los términos negociados en mayo de 1976 para aquellas personas que la venían percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (anexo II).

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Por ser «Iberia» una Empresa concesionaria de servicios públicos, sus tarifas están sometidas a aprobación gubernativa, por lo que no es de aplicación al presente Convenio la cláusula sobre no repercusión en precios a que se refiere el Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre.

Segunda.—Ambas partes acuerdan solicitar, ante los Organismos oficiales competentes, la constitución de una Entidad colaboradora de la Seguridad Social, para la asistencia sanitaria.

Tercera.—La Compañía aportará, durante la vigencia del presente Convenio, al Fondo Solidario Interno, del capítulo de Obras Sociales del V Convenio Colectivo, una cifra adicional anual de diez millones de pesetas.

Cuarta.—Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, por ser en su conjunto más beneficiosas para el trabajador, sustituyen a las contenidas en la Reglamentación Nacional, Reglamento de Régimen Interior y normas convencionales en vigor, siempre que éstas se regulen en el presente Convenio o resulten incompatibles con las disposiciones contenidas en él, excepto los capítulos relativos a excedencias y ceses, transporte de personal, seguridad e higiene en el trabajo y traslados del III Convenio Colectivo de Tierra, que mantiene su vigencia.

Quinta.—No obstante lo establecido en la disposición final anterior, con respecto al capítulo relativo al transporte de personal, la Compañía ampliará las actuales líneas de transporte hasta un límite de 35 kilómetros, computados entre cabecera y destino, siempre que exista un número de usuarios no inferior a 40 personas.

Sexta.—A partir de 1 de noviembre de 1977, la jornada normal en la Compañía será la continuada, en cuarenta horas semanales, distribuidas según las siguientes modalidades:

- Jornada de ocho horas continuadas diarias con libranza dos días a la semana.
- Jornada de siete horas continuadas diarias con libranza el número de sábados u otros días precisos para alcanzar cuarenta horas semanales.
- El fraccionamiento de jornada y los turnos del artículo 46 seguirán sometidos a los mismos requisitos y con el mismo carácter fijado en dicho artículo.

La distribución diaria de la jornada, así como los turnos de trabajo, se fijará a través de Comisiones paritarias formadas en las distintas Direcciones o Delegaciones. Los acuerdos tomados serán ejecutivos y los trabajos de estas Comisiones deberán estar finalizados, al menos, un mes antes de la entrada en vigor de la nueva jornada. Para coordinación de estos turnos funcionará una Comisión Paritaria Central, compuesta por cuatro representantes del personal y otros cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa.

Ambas partes acuerdan que en las Direcciones y Delegaciones donde se implante la jornada semanal de cuarenta horas, la Comisión Paritaria revisará o modificará las condiciones relativas a compensación económica por turnos de ocho horas ininterrumpidas, horarios de comidas, y aquellas otras que resulten incompatibles con la nueva jornada que se establezca.

No obstante lo dispuesto anteriormente, en aquellos servicios donde no resulte factible la implantación de la jornada normal de cuarenta horas semanales seguirá efectuándose la jornada semanal de cuarenta y dos horas.

En todo caso, cualquiera que fuese la distribución de la jornada o el turno fijado en cada Centro, las horas de diferencia entre las cuarenta y cuarenta y dos, por no tener el carácter de extraordinarias, se abonarán a prorrata del correspondiente salario/hora base, establecido en el artículo 64.

Al finalizar la vigencia del Convenio, en aquellos Centros en que no se hubiese podido implantar la jornada de cuarenta horas semanales, las horas de exceso se abonarán como extraordinarias, a partir de dicha fecha, pero no computarán a efectos de límites de la Ley de Relaciones Laborales.

ANEXO I

Tabla salarial

Niveles	Sueldo base	Productividad	Complemento T.	Totales
1	15.520	3.680	10.793	30.193
2	15.910	3.978	10.581	30.469
3	16.500	4.125	10.479	31.104
4	17.698	4.425	9.942	32.065
5	18.929	4.732	9.382	33.043
6	20.797	5.199	9.144	35.140
7	22.182	5.546	8.769	36.497
8	24.027	6.007	9.214	39.248
9	25.684	6.416	9.845	41.925
10	27.159	6.790	10.380	44.329
11	29.029	7.257	10.068	46.354
12	30.837	7.709	9.780	48.326
13	33.770	8.443	8.687	50.880
14	37.538	9.385	8.602	55.525
15	40.494	10.124	9.534	60.152
16	42.128	10.532	9.533	62.193

Niveles	Sueldo base	Productividad	Complemento T.	Totales	Niveles	Sueldo base	Productividad	Complemento T.	Totales
17	45.745	11.436	9.661	66.843	21	55.910	13.978	18.033	87.921
18	46.761	11.690	10.895	69.146	22	58.772	14.693	18.837	92.302
19	50.904	12.726	12.865	76.495	23	61.710	15.428	21.852	98.990
20	54.937	13.734	17.042	85.713	24	64.441	16.110	24.561	105.112

ANEXO II

Clave 61. Negociada en mayo de 1976, abonable en 15 pagas

Nivel trienio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2.557	2.299	2.041	1.783	1.525	1.267	1.009	751	493	235
2	2.524	2.265	2.006	1.747	1.489	1.229	970	711	452	193
3	2.445	2.181	1.917	1.653	1.389	1.125	861	587	333	69
4	2.325	2.057	1.789	1.521	1.253	985	717	449	181	—
5	2.205	1.932	1.659	1.386	1.113	840	567	294	21	—
6	1.947	1.654	1.361	1.068	775	482	189	—	—	—
7	1.778	1.475	1.172	869	566	263	—	—	—	—
8	1.499	1.175	851	527	203	—	—	—	—	—
9	1.170	812	454	96	—	—	—	—	—	—
10	873	484	95	—	—	—	—	—	—	—
11	621	215	—	—	—	—	—	—	—	—
12	377	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13	91	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO III

Con efectividad de 1 de mayo de 1977, las cantidades mensuales que en concepto de incentivos percibirán los Técnicos de Grado Superior son las que a continuación se indican:

Nivel	Ptas/mes
24 Técnico de Grado Superior 1. ^a A	20.490
23 Técnico de Grado Superior 1. ^a B	18.990
22 Técnico de Grado Superior 1. ^a C	17.490
21 Técnico de Grado Superior 2. ^a A	15.990
20 Técnico de Grado Superior 2. ^a B	14.490
19 Técnico de Grado Superior 2. ^a C	12.990
18 Técnico de Grado Superior 3. ^a A	11.490
17 Técnico de Grado Superior 3. ^a B	9.990
16 Técnico de Grado Superior 4. ^a	8.490
15 Técnico de Grado Superior 5. ^a	6.990
14 Técnico de Grado Superior Entrada	5.490

Estos incentivos cubrirán, a tanto alzado, la realización de horas extraordinarias, festivas, jornadas especiales y fraccionadas u otros conceptos análogos, así como cualquier complemento, tales como idiomas, nocturnidad u otro que esté contenido en Convenio.

Las cantidades aludidas se harán efectivas por partes iguales en trimestres naturales. El pago correspondiente al último trimestre del año podrá tener carácter variable a tenor de la estimación que haga la Dirección respecto de la evaluación del rendimiento global y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

No obstante, al abonarse el segundo trimestre del presente año se tendrá en cuenta lo percibido en el primero, procediéndose a su regularización.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

12885 REAL DECRETO 1155/1977, de 1 de abril, por el que se declara de utilidad pública la concentración parcelaria de la zona de Casas de Reina (Badajoz).

Los acusados caracteres de gravedad que ofrece la dispersión parcelaria de la zona de Casas de Reina (Badajoz), puestos de manifiesto por los agricultores de la misma en solicitud de concentración dirigida al Ministerio de Agricultura, han motivado la realización por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario de un estudio sobre las circunstancias y posi-

bilidades técnicas que concurren en la citada zona, deduciéndose de dicho estudio la conveniencia de llevar a cabo la concentración parcelaria por razón de utilidad pública.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Agricultura, y formulada con arreglo a lo que establece la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de doce de enero de mil novecientos setenta y tres, y previa deliberación del Consejo de Ministros del día uno de abril de mil novecientos setenta y siete,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se declara de utilidad pública y de urgente ejecución la concentración parcelaria de la zona de Casas de Reina (Badajoz).

Artículo segundo.—El perímetro de esta zona será en principio el formado por el término municipal del mismo nombre, delimitado de la siguiente forma: Norte, términos municipales de Ahillones, Berlanga e Higuera; Sur, línea de ferrocarril Mérida-Sevilla; Este, términos municipales de Reina y de Trasierra, y Oeste, término municipal de Llerena. Dicho perímetro quedará en definitiva modificado de acuerdo con lo previsto en el artículo ciento setenta y dos de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de doce de enero de mil novecientos setenta y tres.

Artículo tercero.—Se faculta al Ministerio de Agricultura para dictar las disposiciones complementarias que requiera la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Daño en Madrid a uno de abril de mil novecientos setenta y siete.

JUAN CARLOS

El Ministro de Agricultura,
FERNANDO ABRIL MARTORELL

12886 RESOLUCION de la Dirección General de la Producción Agraria por la que se convoca un cursillo de especialistas de Inseminación artificial ganadera y se autoriza al Colegio Oficial de Veterinarios de la Provincia de Navarra para celebrar el mismo.

El Decreto número 2499/1971, de 13 de agosto, que aprobó las normas reguladoras de la reproducción ganadera, recoge en la norma VIII, cuanto se refiere a la especialización en esta materia, facultando a la Dirección General de Ganadería —actualmente Dirección General de la Producción Agraria— para convocar cursos y programar las enseñanzas, desde el punto de vista técnico y por mediación de trabajos prácticos, encaminados a la finalidad de otorgar títulos de Especialista en Inseminación artificial ganadera a los Veterinarios que concu- rriendo a los mismos superen las pruebas que al efecto se establezcan.

Para el desarrollo de estas pruebas se puede utilizar el concurso de los Colegios Veterinarios, y ante la solicitud formulada por el Colegio de Navarra, a la vista de las peticiones recibidas en el mismo,