

## ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros para Bachillerato, con expresión de la editorial, título, nombre del autor, curso y precio máximo de venta

- «Editorial Salustio Alvarado». «Ciencias Naturales». Salustio Alvarado. 1.º 528 pesetas.
- «Editorial Anatole». «Método de Latín». José Antonio Enríquez. 3.º 248 pesetas.
- «Editorial Anaya». «Filosofía». Sergio Rábade y otro. 3.º 185 pesetas. «Ciencias Naturales». Emilio Anadón y otro. 3.º 450 pesetas.
- «Editorial Bruño». «Matemáticas-Estructura III». Pedro Leal. 3.º 352 pesetas.
- «Editorial Campos». «Diseño (Fundamentos Artísticos)». 3.º José Campos y otros. 480 pesetas.
- «Editorial Didascalia». «Filosofía». Andrés Plumed y otro. 3.º 335 pesetas.
- «Editorial Ecir». «Geografía e Historia de España y de los Países Hispánicos». Juan M. Grima y otros. 3.º 580 pesetas.
- «Editorial Everest». «Lenguaje y Literatura Españolas». Pablo Jauralde. 3.º 385 pesetas.
- «Editorial Lázaro Sanroma». «Física y Química». Ricardo Lázaro. 3.º 250 pesetas.
- «Editorial Luis Vives». «Matemáticas». Joaquín López. 3.º 290 pesetas.
- «Editorial Magisterio Español». «Filosofía». José Antonio Buriel. 3.º 530 pesetas. «Geografía e Historia». José María Sancho y otro. 3.º 600 pesetas.
- «Editorial Marfil». «Geografía e Historia de España y de los Países Hispánicos». Alberto Compte. 3.º 715 pesetas.
- «Editorial Miñón». «Física y Química». Julia de Santiago y otros. 2.º 382 pesetas. «Lengua». Carlos Beceiro. 2.º 643 pesetas.
- «Editorial Rosas». «Leçons de Transition». Credif. 3.º 396 pesetas.
- «Editorial S.M.». «Filosofía». Vicente Gutiérrez. 3.º 249 pesetas.
- «Editorial Silos». «Lengua» (primer tomo) Carmen Díaz Castañón y otros. 3.º 360 pesetas. «Lengua» (segundo tomo). Carmen Díaz Castañón y otros. 3.º 383 pesetas. «Griego». Francisco Rodríguez y otros. 3.º 491 pesetas.
- «Editorial Sociedad General Española de Librería». «Literatura Española». J. Montero Prieto. 3.º 300 pesetas.
- «Editorial Vicens-Vives». «Ibérica». Balanzá, Beneján y otros. 3.º 598 pesetas. «Biblos». Saura y Alcina. 3.º 421 pesetas

**25666** RESOLUCION de la Dirección General de Universidades por la que se modifica el plan de estudios del primer ciclo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Sección Empresariales) de la Universidad de Zaragoza.

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta elevada por el Rectorado de la Universidad de Zaragoza, en solicitud de modificación del plan de estudios del primer ciclo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Sección de Empresariales) de dicha Universidad, aprobado por Resolución de 31 de julio de 1975, y el informe favorable de la Junta Nacional de Universidades,

Esta Dirección General ha resuelto modificar el referido plan de Estudios, en el sentido de que la asignatura de «Estructura económica», que figuraba en el primer curso, se impartirá en el segundo año, y la asignatura de «Sociología de la Empresa», que figuraba en el segundo curso, se impartirá en el primer curso, ambas con el mismo horario de clases.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de septiembre de 1977.—El Director general, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Ordenación Académica.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**25667** ORDEN de 2 de septiembre de 1977 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Jesús Horna Peralo.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme, en 30 de septiembre de 1976, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Jesús Horna Peralo y seguido ante el Tribunal Supremo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que, desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Jesús Horna Peralo contra la Resolución dictada por la Dirección General de la Seguridad

Social de veinticinco de enero de mil novecientos setenta y uno, debemos confirmar la misma por estar ajustada a derecho; todo ello sin hacer expresa condena en cuanto a las costas de este recurso.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos mandamos y firmamos; Jerónimo Arozamena Sierra, José Luis Ruiz Sánchez y Pablo García Manzanao (rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 2 de septiembre de 1977.—P. D., el Secretario general Técnico, Miguel Angel Campos.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

**25668** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el II Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.» (AVIACO), y su personal de tierra.

Ilmo. Sr.: Visto el II Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.» (AVIACO), y su personal de tierra; y

Resultando que el citado Convenio, que fue suscrito el día 28 de julio pasado, ha sido presentado directamente en este Centro directivo, acompañado del acta de otorgamiento de la Comisión Deliberadora, e informado por el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones en 25 de agosto siguiente;

Resultando que los representantes del personal de Mantenimiento de Aviones de la expresada Empresa han presentado escrito en el que expresan su disconformidad con el contenido de los siguientes artículos del Convenio, razón por la que su representante no firmó el acta de otorgamiento: 29, sobre el plazo de inhabilitación para el ascenso por faltas muy graves; 36, relativo a la ampliación obligatoria de la jornada hasta el 1 de noviembre de 1977; 44, que regula el descanso semanal, cuando coincida un festivo de ámbito nacional o local con un domingo que se trabaje; 52, sobre importe de las horas extraordinarias; 53, 54 y 55, sobre condiciones de vuelos; 73, referente al plus de transporte, y 89, relativo a desplazamientos;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical respecto a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo doce de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que a los efectos de la concordancia del contenido del Convenio en las normas de derecho necesario, con arreglo a lo previsto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, debe tenerse en cuenta que lo dicho en el artículo 51 del Convenio hay que entenderlo en el sentido de que quiere decir, cuando no se realicen horas extraordinarias comprobadas de forma suficiente y efectuadas de conformidad con la Empresa, ya que cuando sea así deberán abonarse en forma reglamentaria, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 y Ley de Jornada Máxima de 1 de julio de 1931. Igualmente y por la misma razón, la aplicación del artículo 89 del Convenio debe acomodarse a lo dispuesto en el 22 de la expresada Ley de Relaciones Laborales, sobre traslados de residencia y desplazamientos temporales del personal. En cuanto a las restantes alegaciones de los representantes de Mantenimiento, al tratarse de materias pactadas y que no se aprecia en unos casos que infrinjan normas de derecho necesario y en otros es al menos muy dudoso y de relativa importancia, por lo que, por aplicación del principio de respeto a la voluntad de las partes en la negociación colectiva, no procede pronunciarse sobre las mismas;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo Sindical se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, salvo las observaciones antes hechas, y que su contenido se halla en concordancia con lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 17/1976 y título III del 17/1977, de 4 de marzo, por lo que se estima procedente su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el II Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Aviación y Comercio, S. A.» (AVIACO), y su personal de tierra, suscrito el día 28 de julio del año actual, con la salvedad de que la aplicación de sus artículos 51 y 89 deberá acomodarse a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales y Ley de Jornada Máxima Legal.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su 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 decimo-cuarto de la Ley 38/1973, 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, 29 de agosto de 1977.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Asociación Institucional de Servicios Socioprofesionales.

## II CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE AVIACION Y COMERCIO, S. A. (AVIACO)

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todo el territorio nacional y en él todos los Centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en el futuro.

Art. 2.º El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados como personal de tierra de plantilla en «Aviación y Comercio, S. A.» (en lo sucesivo AVIACO).

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

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

Art. 3.º Este Convenio entrará en vigor el día 1 de agosto de 1977, salvo en aquellos conceptos que tengan señalada expresamente fecha distinta al efecto.

Tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 1979 y será prorrogable, por la tática, por periodos de doce meses si, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

En 1 de febrero y 1 de agosto de cada año de vigencia se actualizarán las cuantías de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo, gratificaciones por taquigrafía o estenotipia e idiomas, salario hora base para el cálculo de las horas extraordinarias, dietas y plus de transporte en función de las alteraciones que en los seis meses precedentes haya sufrido el índice del coste de vida para el conjunto nacional—o índice que lo sustituya en su caso—elaborado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo al que en el futuro atribuya el Gobierno esta función.

A fin de poder aplicar la actualización en las fechas dichas se utilizará en cada una el coste de vida correspondiente al semestre natural inmediato anterior.

La aplicación se llevará a cabo inmediatamente que se conozca con carácter oficial aquel índice y con efectos retroactivos desde la fecha que corresponda a su actualización, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Art. 4.º Cuantas mejoras económicas se establezcan en este Convenio producirán la compensación de aquéllas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la Compañía con posterioridad al 1 de agosto de 1975.

Queda excluida del ámbito del artículo presente la gratificación por vestuario, que la seguirá percibiendo el personal que estuviese en plantilla como administrativo el 1 de enero de 1972. Esta percepción se conservará a título «ad personam» en tanto no considere la Dirección necesaria la utilización de uniforme, que sería costeado por la Compañía.

Quedan excluidos de esta compensación los complementos por plus de cargas familiares concedidos hasta el 1 de enero de 1970.

Art. 5.º El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si durante el proceso de homologación la autoridad competente modificara sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la misma Comisión Deliberante deberá reunirse a reconsiderar 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 hubieran hecho.

Art. 6.º Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestare a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquélla que sea más favorable a los empleados.

Art. 7.º Con el fin de agilizar la aplicación y efectividad del Convenio y, en su caso, preparar los estudios necesarios antes de elevarse 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.

d) Las funciones de información propuestas y reclamaciones que tiene atribuido actualmente el Jurado de Empresa, de acuerdo con la legislación reguladora del mismo.

Quando 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 a título individual 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 la Comisión considere la urgencia o necesidad de las mismas.

La Comisión celebrará su primera reunión en el mes de septiembre próximo y establecerá su propio Reglamento de funcionamiento interno.

### CAPITULO II

#### Organización y participación

Art. 8.º La organización práctica y técnica del trabajo en AVIACO es facultad de la dirección de la Empresa.

La representación del personal propondrá las medidas que juzgue oportunas con el fin de lograr la más equitativa distribución del trabajo y el perfeccionamiento profesional de los empleados.

Los representantes del personal designados por éste conforme a las normas vigentes en cada momento tendrán las funciones establecidas en el artículo segundo del Decreto de 19 de agosto de 1947 y en los artículos 45, 46 y 49 al 58, ambos inclusive, del Decreto de 11 de septiembre de 1953, todo ello con las adaptaciones que haga necesarias la estructura sindical en cada momento.

Art. 9.º La participación del personal en el Consejo de Administración se regulará por lo dispuesto en la Ley 41/1962, de 21 de julio, y en el Decreto 2241/1965, de 15 de julio, y por lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

En las reuniones de la Comisión Permanente del Consejo de Administración será necesaria al menos la asistencia de un Consejero representante del personal, siempre que los asuntos a tratar en las mismas no sean de trámite corriente y sus decisiones puedan afectar directamente a los intereses del personal.

Art. 10. Se constituirá una Comisión Paritaria y las Subcomisiones, también paritarias, que aquélla estime precisas, formadas por un máximo de cuatro personas designadas por la dirección y otras tantas elegidas por los trabajadores, para, de acuerdo con las disposiciones vigentes y los pactos del presente Convenio y en las materias en que deba existir participación del personal, asumir las siguientes funciones:

a) Establecer un órgano permanente de estudio e información que actúe como canal de entendimiento entre Empresa y trabajadores.

b) Las que puedan corresponderle de acuerdo con el presente Convenio.

c) Intervenir en la formulación de la política de personal, llevando a cabo la determinación de criterios y elaboración de principios, establecimiento de normas generales, etc., que se refieran a las materias siguientes:

- Clasificación profesional.
- Formación.
- Horas extraordinarias.
- Productividad.
- Traslados.
- Promociones.
- Turnos y jornadas.
- Plantillas.
- Ingresos.
- Cualesquiera otras de índole socio-laboral.

Serán temas prioritarios a considerar por la Comisión los propuestos por la dirección sin perjuicio de los temas en estudio. Los criterios acordados en la Comisión no podrán ser modificados sin nuevo acuerdo de la misma en tal sentido.

No obstante la prioridad establecida en el párrafo anterior, la Comisión podrá elevar a la dirección las propuestas que estime convenientes sobre las materias expresadas o que faciliten el entendimiento entre Empresa y trabajadores sobre las mismas.

La Comisión celebrará su primera reunión en el mes de septiembre próximo y establecerá su propio Reglamento de funcionamiento interno.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

Art. 11. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y en un tiempo máximo de dos meses, la dirección publicará un organigrama funcional de la Empresa, por direcciones y departamentos, en el que se expresarán a título indicativo las dotaciones de personal de cada uno.

Tal información tiene por objeto orientar la formación de opinión de los órganos expresados en el artículo 10.

Esta información será actualizada cuando se produzcan modificaciones relevantes.

Art. 12. Provisionalmente, y en tanto no se proceda a un nuevo estudio de clasificación profesional, continuará vigente la establecida en el artículo 11 del I Convenio Colectivo Sindical de AVIACO con su personal de tierra, homologado en 12 de julio de 1975.

Art. 13. Ambas partes convienen en que las funciones correspondientes a cada categoría y la estructuración de dichas categorías y grupos laborales deben refundirse en un nuevo texto que sustituya a lo establecido al respecto en el I Convenio Colectivo.

Las partes propugnan desde este momento tal refundición, que se llevará a efecto de conformidad con lo que se acuerde en materia de clasificación por la Comisión Paritaria establecida en el artículo 10 del presente Convenio.

Art. 14. La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de grado superior o medio por parte de personal perteneciente a otros grupos profesionales no da derecho a reclasificación, pero sí preferencia a la misma para ocupar una vacante que exija aquella titulación conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella.

En estos casos, la Comisión Paritaria estudiará el acoplamiento de este personal en los niveles más adecuados dentro de los disponibles.

La Empresa, en virtud de méritos y conocimientos acreditados, podrá asimilar a estas categorías a personal que carezca de los títulos exigidos.

Art. 15. Todos los trabajadores estarán obligados a realizar, por necesidades del servicio, los trabajos que la Empresa les encomiende, aunque éstos sean de distinta categoría, siempre que correspondan a su grupo profesional y con la condición de que, si tal categoría es superior, percibirán la retribución que corresponda a la misma, y si fuera inferior, no podrá perjudicar su formación profesional, conservando la retribución correspondiente a su categoría, no pudiendo ejercerlo por un periodo mayor de noventa días.

La orden de realización de dichos trabajos será confirmada por escrito, señalando día y hora del comienzo.

Art. 16. 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.

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

Art. 17. Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones o relaciones ordenadas de personal por grupos y categorías laborales, en los que constarán los siguientes datos:

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

Art. 18. Se considerarán parte integrante del presente Convenio, en tanto no se modifique la clasificación profesional, según se previene en el artículo 13, el Anexo II del primer Convenio Colectivo entre AVIACO y su personal de tierra, que se une como anexo II al presente.

#### CAPITULO IV

##### Ingresos, ceses y despidos

Art. 19. Los ingresos del personal se efectuarán por la categoría mínima dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio.

Art. 20. El personal de la Empresa perteneciente a otra especialidad, grupo o categoría tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias que el resto de los candidatos.

Asimismo tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de temporada o duración determinada sin nota desfavorable, otorgándose también este trato preferente a los hijos, cónyuge y familiares directos de los propios trabajadores, ya estén éstos en activo, jubilados, pensionistas o fallecidos.

Art. 21. No obstante lo establecido en el párrafo primero del artículo 19, 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 ocuparlo, haya sido ofrecido previamente por concurso a todo el personal de plantilla de la Compañía. 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 de personal del exterior que, una vez superadas las pruebas de aptitud y requisitos exigidos, en el párrafo segundo de este artículo obtendrá la categoría correspondiente.

Art. 22. El ingreso de personal procedente de Empresas en las que tenga participación el I. N. I. no estará sujeto a las normas establecidas en el presente Convenio, siempre que el I. N. I., por la situación de crisis en que pudiera encontrarse la Empresa de procedencia, proponga a AVIACO asumir personal de ellas.

Art. 23. El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido para prestar servicios militares obligatorios mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

Este periodo 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. 24. Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal no cualificado, catorce días.
- Resto personal, tres meses.

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

Art. 25. No podrán ser contratados empleados interinos por un plazo superior a dieciocho meses.

Tampoco podrá ser contratado como interino un empleado en más de dos ocasiones, si entre ambas se cubriera el plazo antes mencionado.

En el supuesto de que un empleado interino supere los límites previstos en los párrafos anteriores pasará a ser fijo de plantilla.

Art. 26. En cuanto a ceses y despidos se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 26 de noviembre de 1974, que a estos efectos se considera parte integrante del presente Convenio.

Cuando la Empresa tenga conocimiento de la Comisión de un hecho que pudiera ser sancionado con despido lo trasladará, con expresión de las circunstancias que concurran, a la Comisión Paritaria establecida en el artículo 10, la que, en el plazo de ocho días desde la recepción de los antecedentes, asesorará sobre la procedencia del mismo. Durante este plazo no se procederá al establecimiento de la sanción.

Art. 27. En todas las materias de que trata el presente capítulo IV tendrá intervención la Comisión a que se refiere el artículo 10 de este Convenio, conforme a los términos del mismo.

#### CAPITULO V

##### Promoción y Formación Profesional

Art. 28. Los ascensos en la Empresa se producirán mediante tres sistemas:

- a) Por antigüedad.
- b) Por concurso-oposición.
- c) Por libre designación.

Art. 29. *Ascensos por antigüedad.*—Salvo existencia de inhabilitación para el ascenso impuesta por sanción (inhabilitación que se considerará a partir de la fecha en que hubiera correspondido al empleado el ascenso) dentro de cada grupo profesional, el empleado ascenderá a la categoría superior de acuerdo con las tablas del artículo 30 y los siguientes plazos.

Dos años cuando el ascenso implique paso de un nivel al inmediato superior y ambos estén comprendidos entre el 1 y el 8.

Tres años cuando el ascenso implique paso de un nivel al inmediato superior y ambos estén comprendidos entre el 9 y el 19.

Cuatro años si el ascenso implica pasar de un nivel a otro, sin pasar por el intermedio, comprendidos entre el 1 y el 8.

Seis años si el ascenso implica pasar de un nivel a otro, sin pasar por el intermedio, comprendidos entre el 9 y el 19.

## Art. 30. Cuadro de promoción.

Grupo	Categoría	Tiempo de permanencia para acceder a la categoría inmediata superior	Sistema
Servicio Auxiliar .....	Ordenanza de entrada .....	2 años	Antigüedad.
	Ordenanza de segunda .....	2 años	Antigüedad.
	Ordenanza de primera .....	—	Libre designación.
	Limpiador de entrada .....	2 años	Antigüedad.
	Mozo de entrada .....	2 años	Antigüedad.
	Mozo .....	2 años	Antigüedad.
	Mozo especialista .....	—	Libre designación.
Especialistas Aeronáuticos .....	Oficial «B» (almacén) .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial «A» (almacén) .....	—	Libre designación.
	Ayudante aeronáutico .....	2 años	Antigüedad.
Profesionales de oficio .....	Oficial tercera aeronáutico .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial segunda aeronáutico .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial primera aeronáutico .....	—	Libre designación.
	Jefe equipo aeronáutico .....	—	Libre designación.
	Oficial tercera de oficio .....	4 años	Antigüedad.
Operadores .....	Oficial segunda de oficio .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial primera de oficio .....	—	Libre designación.
	Fonia de entrada .....	4 años	Antigüedad.
	Operador de segunda .....	2 años	Antigüedad.
	Telegrafista de entrada .....	2 años	Antigüedad.
	Operador Telegrafista de segunda .....	2 años	Antigüedad.
	Operador Telegrafista de primera .....	—	Libre designación.
	Pantalla reserv. entrada .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial pantalla de segunda .....	2 años	Antigüedad.
	Operador entrada proceso de datos .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial tercera proceso de datos .....	2 años	Antigüedad.
	Oficial segunda proceso de datos .....	2 años	Antigüedad.
	Oficial primera proceso de datos .....	—	Libre designación.
Administrativos .....	Oficial de tercera .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial de segunda .....	4 años	Antigüedad.
	Oficial de primera .....	2 años	Antigüedad.
	Jefe de segunda .....	3 años	Antigüedad.
	Jefe de primera .....	3 años	Antigüedad.
	Jefe superior grado cuarto .....	3 años	Antigüedad.
	Jefe superior grado tercero .....	—	Libre designación.
	Jefe superior grado segundo .....	—	Libre designación.
Técnicos Auxiliares .....	Especialista de segunda OPC .....	2 años	Antigüedad.
	Especialista de primera OPC .....	4 años	Antigüedad.
	Técnico de tercera OPC .....	3 años	Antigüedad.
	Técnico de segunda OPC .....	6 años	Antigüedad.
	Técnico de primera OPC .....	—	Libre designación.
	Técnico Jefe de segunda .....	—	Libre designación.
	Especialista de segunda OPS .....	2 años	Antigüedad.
	Especialista de primera OPS .....	4 años	Antigüedad.
	Técnico de tercera OPS .....	3 años	Antigüedad.
	Técnico de segunda OPS .....	6 años	Antigüedad.
	Técnico de primera OPS .....	—	Libre designación.
	Encargado OPS .....	—	Libre designación.
	Especialista segunda proceso de datos .....	4 años	Antigüedad.
	Especialista primera proceso de datos .....	6 años	Antigüedad.
	Técnico de segunda proceso de datos .....	3 años	Antigüedad.
	Técnico de primera proceso de datos .....	—	Libre designación.
	Supervisor proceso de datos .....	—	Libre designación.
	Delineantes de tercera .....	4 años	Antigüedad.
	Delineantes de segunda .....	2 años	Antigüedad.
	Especialista segunda tráfico .....	2 años	Antigüedad.
	Especialista primera tráfico .....	4 años	Antigüedad.
	Técnico de tercera tráfico .....	6 años	Antigüedad.
	Técnico de segunda tráfico .....	3 años	Antigüedad.
	Técnico de primera tráfico .....	—	Libre designación.
	Técnico Jefe de segunda tráfico .....	—	Libre designación.
	Especialista segunda T. y V. .....	2 años	Antigüedad.
	Especialista primera T. y V. .....	4 años	Antigüedad.
	Técnico de tercera T. y V. .....	6 años	Antigüedad.
	Técnico de segunda T. y V. .....	3 años	Antigüedad.
	Técnico de primera T. y V. .....	—	Libre designación.
	Técnico Jefe de segunda T. y V. .....	—	Libre designación.
	Especialista segunda comercial .....	2 años	Antigüedad.
	Especialista primera comercial .....	4 años	Antigüedad.
	Técnico de tercera comercial .....	3 años	Antigüedad.
	Técnico de segunda comercial .....	—	Antigüedad.
	Técnico de primera comercial .....	—	Libre designación.
	Técnico Jefe segunda comercial .....	6 años	Libre designación.
Especialista segunda contable .....	2 años	Antigüedad.	
Especialista primera contable .....	4 años	Antigüedad.	
Técnico tercera contable .....	6 años	Antigüedad.	
Técnico segunda contable .....	3 años	Antigüedad.	
Técnico primera contable .....	—	Libre designación.	
Técnico Jefe segunda contable .....	—	Libre designación.	
Maestro de segunda mantenimiento .....	3 años	Antigüedad.	

Grupo	Categoría	Tiempo de permanencia para acceder a la categoría inmediata superior	Sistema
Técnicos grado medio y asimilados.	Maestro de primera mantenimiento .....	—	Libre designación.
	Maestro Jefe segunda mantenimiento .....	—	Libre designación.
	«L» de entrada .....	6 años	Antigüedad.
	«L» de segunda .....	3 años	Antigüedad.
	«L» de primera .....	3 años	Antigüedad.
	«R» de entrada .....	3 años	Antigüedad.
	«R» de tercera .....	3 años	Antigüedad.
Técnicos superiores y asimilados ...	«R» de segunda .....	—	Libre designación.
	Entrada .....	3 años	Antigüedad.
	De quinta .....	—	Libre designación.
	De cuarta .....	—	Libre designación.
	De tercera .....	—	Libre designación.
	De segunda .....	—	Libre designación.

Art. 31. Se producirán ascensos por concurso-oposición en los supuestos del artículo 21 del presente Convenio.

Art. 32. *Ascensos por libre designación.*—La Empresa podrá utilizar este sistema para la cobertura de plazas de los niveles superiores a:

En el grupo profesional de Ordenanzas y Mozos, para los niveles superiores al 3.

En el grupo profesional de Almacén, para el nivel superior al 5.

En los grupos profesionales de Especialistas Aeronáuticos y de oficio y en el de Operadoras, Telegrafistas y Proceso de Datos, para los niveles superiores al 7.

En el grupo profesional de Administrativos, para los niveles superiores al 11.

En los grupos profesionales de Técnicos auxiliares de OPC, OPS, Proceso de Datos, Tráfico, Valoración de Tarifas, Comerciales, Contables y Mantenimiento, para los niveles superiores al 11.

En el grupo profesional de Técnicos de grado medio y asimilados, en el nivel superior al 14.

En el grupo profesional de Técnicos de grado superior y asimilados, en el nivel superior al 15.

Art. 33. Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la Empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos, que serán coordinados por una unidad creada específicamente a tal efecto.

Art. 34. El presente capítulo será modificado una vez efectuada la revisión prevista en el artículo 13 del presente Convenio y de acuerdo con la misma.

Art. 35. En todas las materias de que trata el presente capítulo V tendrá intervención la Comisión a que se refiere el artículo 10 de este Convenio, conforme a los términos del mismo.

## CAPITULO VI

### Jornada, horas extraordinarias, trabajos extraordinarios

Art. 36. La jornada normal de trabajo en la Compañía es de cuarenta horas semanales. Sin embargo, y hasta el 1 de noviembre de 1977, podrá ser de cuarenta y ocho, si las necesidades del servicio lo requieren, para el personal que preste servicios de apoyo directo o inmediato a la operación, tal como el de tráfico, rampa, routing, control (producción y operaciones) y telegrafía.

Estas ocho horas adicionales se abonarán a los salarios/hora base indicados en el artículo 52 con un recargo único del 50 por 100.

Lo así establecido es de aplicación potestativa por la Empresa y de aceptación obligatoria para el trabajador.

Art. 37. La jornada normal diaria será la fraccionada de ocho horas de duración. No obstante, para el personal que preste servicios de apoyo directo e inmediato a la operación, como el mencionado en el artículo 36, cuando el servicio requiera una cobertura superior, podrán establecerse turnos rotativos de ocho horas continuadas, de forma que la cobertura alcance a dieciséis o veinticuatro horas.

Los mismos turnos podrán establecerse por necesidad del servicio para delegaciones, mantenimiento, mayordomía, fonia, oficinas de ventas, proceso de datos, servicios generales y pantallas de reserva.

Art. 38. La jornada fraccionada normal, encaminada a satisfacer de forma flexible las necesidades del servicio en cada momento y centro de trabajo, será como sigue:

La jornada de mañana, sobre la base de un horario comprendido entre las nueve y las catorce horas, podrá tener una tolerancia de más/menos treinta minutos.

La jornada de tarde tendrá un horario de dieciséis a diecinueve horas, con una tolerancia de menos treinta minutos.

En todo caso, la Empresa tendrá plena facultad para proponer los horarios que en cada momento estime conveniente a la Delegación de Trabajo, previo informe de la Comisión establecida en el artículo séptimo del presente Convenio.

Art. 39. En los centros o puestos de trabajo que por necesidades de la operación requieran una jornada fraccionada con

horario distinto del establecido en el artículo 38, la Empresa se ajustará a las siguientes limitaciones:

La jornada se iniciará entre las siete y las diez horas y no terminará después de las veinte horas.

La interrupción no podrá ser inferior a una hora ni superior a dos.

Art. 40. Los turnos que se mencionan en el artículo 37 serán siempre rotativos y comenzarán necesariamente a las siete, quince o veintitrés horas.

Entre la finalización de un turno y la iniciación de otro por un mismo trabajador habrá de mediar un descanso mínimo de doce horas.

Las rotaciones, cuya duración máxima no excederá de dos semanas en cada una de ellas, se programarán objetivamente y con intervención, en cuarto a los criterios o principios, de la Comisión que se menciona en el artículo 10 del presente Convenio.

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

Art. 41. En aquellas unidades y puestos de trabajo en los que por necesidades del servicio se requiera una jornada distinta de las previstas en los artículos precedentes, podrán establecerse jornadas ininterrumpidas, que tendrán consideración de especiales.

Tales jornadas deberán comenzar entre las diez treinta y las catorce treinta horas.

Dentro de la jornada se computarán, a efectos de la misma, cuarenta y cinco minutos para efectuar la comida o cena, pudiéndose ampliar por necesidades del servicio estos tipos de jornadas especiales en el mismo periodo de tiempo de la interrupción, abonándose el mismo como horas extraordinarias con los recargos que en cada caso pudieran corresponder.

Art. 42. El tiempo dedicado a transporte y fichaje queda exento del cómputo de la jornada.

En cuanto al aseo y cambio de ropa, se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Todo el personal podrá realizar un refrigerio al día, para lo que se le concede un tiempo equivalente a quince minutos, que serán computados dentro de la jornada laboral, y su disfrute se deberá atener a una determinada programación.

Se exceptúa de la concesión de quince minutos a que se refiere el párrafo precedente al personal que realice las jornadas de que se trata en el artículo 41.

Art. 43. Hasta el 1 de noviembre de 1977, y para el personal sujeto al régimen de jornada semanal de cuarenta horas, el sábado tendrá la consideración de día libre y se retribuirán las horas trabajadas como extraordinarias. Ello lo supone su tratamiento como día festivo a ningún efecto.

A partir de la indicada fecha, el sábado se considerará día festivo para todo el personal.

Art. 44. Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa trabajen en días festivos, gozarán de un día de descanso compensatorio por día festivo, debiendo señalárseles libranza 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 percibirá el importe de las horas realizadas a los salarios/hora base indicados en el artículo 52, con el recargo único del 50 por 100, o bien podrá optar por solicitar un día libre dentro de los treinta siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Las horas trabajadas en día festivo, cuando en compensación del mismo disfrute de un día libre, se abonarán al 50 por 100 del salario/hora base establecido en el artículo 52.

Art. 45. Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo no serán considerados festivos.

En aquellas actividades que, por el carácter público de la

Empresa y la atención al tráfico aéreo, exista necesidad de mantener turnos de trabajo durante los días indicados en el párrafo anterior, el personal a ellos afecto viene obligado a trabajar siempre que le sea fijado servicio, si bien las horas realizadas tendrán la consideración de trabajadas en día festivo.

Art. 46. Desde las 12,00 horas del 24 de diciembre hasta las 24,00 horas del 25 de diciembre; desde las 12,00 horas del 31 de diciembre hasta las 24,00 horas del 1 de enero; desde las 20,00 horas del 5 de enero hasta las 24,00 horas del 6 de enero, y desde las cero horas del Jueves Santo hasta las 24,00 horas del Domingo de Resurrección, las horas trabajadas se abonarán de la siguiente forma:

— Si se disfruta descanso compensatorio, a los salarios/hora base establecidos en el artículo 52.

— Si no se disfruta descanso compensatorio, a los salarios/hora base con el recargo único del 100 por 100.

Art. 47. Las madres lactantes tendrán derecho automáticamente durante nueve meses, después de la incorporación al trabajo, a una hora diaria de reducción retribuida en su jornada laboral.

Art. 48. El personal tendrá derecho a una jornada reducida por las causas contempladas en la Sección 8.ª, artículo 25, página 6 de la Ley de Relaciones Laborales, de 21 de abril de 1976.

Por motivos de estudio tendrá derecho el personal bien a reducción de jornada o a adaptación del turno.

En los demás casos, la concesión de jornada reducida será siempre potestativa de la Empresa.

Art. 49. *Horas extraordinarias.*—El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo casos de emergencia, fuerza mayor o avería de las instalaciones, en los que la aceptación será obligatoria, siempre dentro de los límites legales.

— En caso de urgencia inmediata e inaplazable, en que de otro modo se ocasionaran daños importantes, y habiendo, además, la imposibilidad práctica de relevar al personal, éste se obliga a prestar, con carácter excepcional, sus servicios en horas extraordinarias a continuación de la jornada hasta completar doce horas consecutivas, respetando siempre las horas de comida y cena.

En los supuestos de previsión programable y libre aceptación por los trabajadores, o en aquellos casos en que la oferta de realización de horas extraordinarias se produzca con reiteración, se someterán a deliberación de la Comisión creada en el artículo 10 del presente Convenio los criterios que hayan de regir esta cuestión.

La Empresa podrá comunicar a los trabajadores, al comienzo de cada temporada, la programación de las horas extraordinarias cuya realización propone, a fin de que aquéllos manifiesten su aceptación o renuncia.

Art. 50. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas a los salarios/hora base indicados en el artículo 52 con el recargo único del 50 por 100.

No obstante, la Empresa está obligada, a petición del trabajador, a compensar las horas extraordinarias por días libres, correspondiendo uno por cada ocho horas extraordinarias realizadas. La petición de compensación deberá efectuarla el trabajador por escrito y por periodos mensuales, determinando cuántas de las realizadas, por bloques de ocho, quiere compensar por días libres.

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

Art. 51. En ningún caso tendrán el carácter de horas extraordinarias los trabajos realizados en comisión de servicio fuera del centro de trabajo, donde en ese momento se encuentra adscrito el trabajador.

Art. 52. 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	Incremento
	hora base	por cada
	Pesetas	trienio
		Pesetas
1	170	11,15
2	172	11,30
3	178	12,—
4	181	12,60
5	203	13,50
6	222	15,—
7	235	15,95
8	252	17,95
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 tabla experimentarán el consiguiente aumento con ocasión de la aplicación del Índice de Coste de Vida, establecido en el artículo 3.º del presente Convenio.

Asimismo, el salario/hora base se incrementará en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por idiomas, taquigrafía o estenotipia, toxicidad, penosidad y/o peligrosidad, de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1808}$$

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

Art. 53. *Trabajos extraordinarios.*—Para aquellos trabajos, fuera de base, esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado y, en general, todos los casos de recuperación de un avión averiado fuera de la base, el personal desplazado al efecto se someterá a los siguientes principios:

a) El Jefe de la unidad ordenará los desplazamientos necesarios para su realización, seleccionando el personal más idóneo.

b) La iniciación de tales trabajos se hará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche.

c) 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.

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

Art. 54. Cuando un especialista aeronáutico sea enviado fuera de su base a sustituir a otro, los trabajos realizados tendrán la misma consideración a efectos exclusivamente económicos que los especificados en el artículo 53.

Art. 55. La realización de asistencia técnica en escala o escalas por especialista aeronáutico desplazado a bordo en el propio avión se regulará conforme a las siguientes normas:

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

2. Por cada hora transcurrida desde la presentación para la realización del servicio hasta la finalización del vuelo en que deje el avión (en calzos), el empleado percibirá 340 pesetas líquidas.

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

4. A la iniciación de un servicio programado habrá de preceder un periodo de descanso de ocho horas.

5. La retribución de las primas contempladas en el apartado 2 no excluye la percepción de las dietas devengadas, de acuerdo con el Reglamento de Dietas de AVIACO.

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

## CAPITULO VII

### Retribuciones

Art. 56. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales dentro de los diez últimos 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. 57. Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones.

#### 1. Retribuciones fijas:

- 1.1. Sueldo base.
- 1.2. Prima de productividad.
- 1.3. Complemento de trabajo.

#### 2. Complementos salariales:

- 2.1. Premio de antigüedad.
- 2.2. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- 2.3. Gratificación por cierre de ejercicio.
- 2.4. Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas.
- 2.5. Plus de residencia.
- 2.6. Plus por trabajos nocturnos.
- 2.7. Horas extraordinarias.

- 2.8. Plus por trabajos específicos a bordo.  
 2.9. Plus por trabajos extraordinarios.  
 2.10. Plus por jornadas especiales.  
 2.11. Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o penosos.
3. Otras percepciones económicas:
- 3.1. Dietas.  
 3.2. Gratificación por comida.  
 3.3. Plus de transporte.

Art. 58. El sueldo base de cada nivel es el que se establece en la tabla del anexo I.

Art. 59. El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad fijados en este Convenio.

Art. 60. El personal de plantilla percibirá el complemento de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del anexo I.

Art. 61. El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría por cada tres años de servicio en la Compañía, con el límite de doce trienios.

Art. 62. Los trabajadores continuarán percibiendo una paga extraordinaria en julio y Navidad, que se abonará el 15 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

Estas pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad normal de cada trabajador, con excepción del Régimen de Protección a la familia. Al personal ingresado en el transcurso del año, ó 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. 63. En concepto de gratificación por cierre de ejercicio se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo y antigüedad o parte proporcional, en su caso, referida al anexo número I, vigente al cierre de cada ejercicio.

Esta gratificación se hará efectiva en el mes de abril de cada año.

Art. 64. El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano mediante examen y desempeñe habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 1.500 pesetas por catorce pagas.

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

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

	Idiomas latinos	Idiomas no latinos
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos .....	1.500	2.000
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán .....	1.125	1.500
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés .....	—	1.000

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

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

La Empresa podrá asignar gratificación superior a la establecida para el nivel máximo en idiomas a los empleados que, mediante examen, acrediten perfecto dominio del que se trate si lo precisan como condición esencial para desempeñar sus funciones.

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

Art. 65. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en catorce pagas, el plus por residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

Mallorca, Menorca e Ibiza, 15 por 100.  
 Gran Canaria y Tenerife, 25 por 100.

Art. 66. El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho percibirá un suplemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40 por 100 del salario/hora base en función de las horas trabajadas en este período.

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

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

Art. 67. Se consideran vuelos con misión específica los que realiza el personal de tierra a bordo de los aviones, con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo.

La cuantía del plus para esta clase de situaciones se fija en 900 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora. Estos vuelos se clasifican en:

- a) Vuelos de prueba por razón de mantenimiento.  
 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, en los casos en que el tipo de carga requiera tal vigilancia durante el vuelo.  
 d) Vuelos realizados por el personal para atender el avión en caso de necesidad en los vuelos de entrenamiento de tripulaciones.

Art. 68. Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 53 y 54, se fija el siguiente incentivo para todo el personal desplazado a tales fines:

Abono del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en las condiciones que pudieran corresponder (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas.

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

En ambos casos, se devengarán las dietas correspondientes.

Art. 69. El personal que, por necesidades del servicio y según se establece en el artículo 41, efectúa jornadas especiales, percibirá una gratificación de 200 pesetas por jornada trabajada con tal horario.

Art. 70. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos, percibirá un plus consistente en el 20 por 100 del 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, cuyo informe se trasladará al Comité de Seguridad e Higiene y a la Comisión Paritaria, para la adopción de las medidas que procedan.

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

Art. 71. El régimen de dietas de la Compañía se seguirá regulando, en lo no modificado por el presente artículo, por el vigente «Reglamento General de Dietas de Personal de Tierra» y disposiciones que lo complementan, cuya revisión se llevará a cabo por la Comisión Paritaria establecida en el artículo 10 de este Convenio.

Las dietas nacionales e internacionales quedan fijadas, para todos los niveles y a partir de la entrada en vigor de este Convenio, en las cantidades siguientes:

Dieta nacional, 1.850 pesetas.  
 Dieta internacional, 3.750 pesetas.

En los casos de destacamento la dieta nacional será de 1.200 pesetas diarias.

En los supuestos de residencia y destino sobre esta dieta se aplicarán los porcentajes establecidos en el artículo 90.

Art. 72. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarse fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turnos, de acuerdo con el siguiente horario:

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

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

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

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de siete a quince horas, solamente al personal desplazado en aeropuertos a más de 10 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. 73. El personal que deba ser transportado por la Compañía lo será mediante el establecimiento de horario de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral, y la salida del mismo doce minutos después del término de aquélla.

Si la Compañía no proporcionase este medio de transporte abonará al personal afectado el importe correspondiente en metálico, de acuerdo con el siguiente cuadro, atendiendo la distancia centro de ciudad/aeropuerto:

	Pesetas
Bilbao, Ibiza, Pamplona, La Coruña, Córdoba, Mahón y Santander .....	1.500
Palma, Vigo, Málaga, Tenerife y Jerez .....	2.000
Barajas y Gerona .....	2.375
San Sebastián y Las Palmas .....	3.000

Este plus se abonará doce veces al año.

Art. 74. El plus del 20 por 100 sobre sueldo base, antigüedad y prima de productividad establecido para determinado personal en catorce pagas por el artículo 61 del I Convenio se hace extensivo a todos los trabajadores de la Empresa.

En lo que respecta al plus «ad personam», también creado en el mismo artículo citado, se mantiene su percepción por el personal a quien en dicho precepto se atribuyó y en las cuantías allí establecidas.

El resto de los trabajadores lo percibirá en las cuantías y a partir de las fechas que se indican a continuación:

Desde 1 de noviembre de 1977, los que ingresados antes de 1 de mayo de 1975 no lo percibían.

Desde 1 de noviembre de 1978, todos los demás.

En ambos casos, las cuantías serán las que correspondan con arreglo a su nivel retributivo.

Art. 75. Las retribuciones fijas y periódicas reguladas en este capítulo se entienden referidas a la jornada de ocho horas.

Las personas que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 realicen una jornada inferior a ocho horas percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas y periódicas de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

Art. 76. El personal que sea requerido para impartir enseñanza en horas no comprendidas en la jornada laboral percibirá una gratificación de 800 pesetas por hora de clase.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos, excedencias, traslados

Art. 77. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

El personal que disfrute las vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre o noviembre, en un único periodo de veinticinco días consecutivos, tendrá derecho a prolongarlos en diez días más, siempre que también estos días se incluyan en alguno de los meses mencionados y se utilicen sin solución de continuidad con los veinticinco mencionados.

Art. 78. Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres periodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de doce días.

Además de tales periodos, el trabajador puede reservarse cinco días de los treinta para utilizarlos, conjunta o separadamente, en atenciones personales.

El trabajador habrá de proponer las fechas de sus vacaciones (a salvo lo dispuesto respecto de los días para asuntos propios en el párrafo precedente) antes del 28 de febrero de cada año y con al menos cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de comienzo de aquéllas. En otro caso se entenderá que acepta las fechas que la Empresa señale.

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

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

Art. 79. 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 y una vez acreditado el internamiento o enfermedad, a ser posible mediante el documento oficial de baja.

Art. 80. La preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará por cada día de vacaciones efectivamente disfrutado los puntos que correspondan según el mes a que pertenece y de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

	Puntos
Enero, febrero, marzo, octubre y noviembre .....	0
Abril .....	4
Mayo .....	5
Junio .....	7
Diciembre (primera quincena) .....	3
Diciembre (segunda quincena) .....	8
Septiembre (primera quincena) .....	10
Septiembre (segunda quincena) .....	9
Julio .....	11
Agosto .....	12

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

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

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos obtenido. En caso de empate, tendrá preferencia el trabajador más antiguo en la Empresa.

Al personal de nuevo ingreso se le atribuirá un número de puntos superior en 1 al que tenga el empleado de su grupo y unidad que más hubiera alcanzado en el año precedente.

Art. 81. La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

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

Doce días naturales, ampliables a cuatro, caso de alumbramiento de esposa.

Un día natural, ampliable a dos, para asistir a funeral por los familiares que se expresan en el primer párrafo de este apartado.

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

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

b) Doce días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

Art. 82. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 83. Licencia no retribuida.—Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de quince días laborales, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

Por una sola vez esta licencia podrá ser disfrutada a continuación de un periodo de vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Art. 84. La excedencia será de dos clases: voluntaria o especial.

Art. 85. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

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

No existirá para la Empresa obligación de conceder la excedencia voluntaria solicitada cuando estuviera en tal situación el 5 por 100 de su grupo profesional.

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

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obli-



gaciones, y consecuentemente, no percibirá remuneración por ningún concepto, ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

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

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

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

El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante de su grupo laboral en la Empresa. Si no existiera vacante de su categoría, reingresará por la más inmediata inferior, manteniendo el derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 86. De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar entre las siguientes situaciones:

- 1.º Continuar su trabajo en la Empresa.
- 2.º Rescindir su contrato con percibo de una dote, consistente en una mensualidad del sueldo real de su categoría, por cada año de servicio hasta el máximo de seis.
- 3.º Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

El reingreso se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante del grupo laboral que tuviera en el momento de la baja por matrimonio.

De acuerdo con la Empresa podrá reingresar en categoría superior o inferior a la indicada.

Art. 87. 1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

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

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

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

c) Prestación del servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta, y no tendrá derecho durante tal periodo al percibo de retribución, salvo en el supuesto del punto c) del apartado 1.º

3. La reincorporación de los excedentes especiales a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo cuando ésta fuera la establecida en el párrafo c) del apartado anterior, en el que el plazo será de dos meses.

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

4. La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Art. 88. Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.

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

La preferencia para el traslado corresponderá por este orden: La antigüedad dentro de la categoría profesional, circunstancias familiares, condiciones de salud y mayor edad del trabajador. En los traslados no voluntarios se seguirá el orden inverso.

En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado; en el caso b) se estará a lo convenido por las partes, y, en su defecto, la Compañía abonará todos los gastos de traslado del trabajador y su familia, previa justificación; atendiendo a la norma usual de un trabajador de su categoría; en el c), además de los gastos de traslado, percibirá en concepto de indemnización, por una sola vez, la cantidad equivalente a dos mensualidades de los haberes que le correspondan por su categoría, y mensualmente el 20 por 100 de su sueldo base, en caso de que la Empresa no le facilite vivienda.

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

Art. 89. Dentro de la denominación de desplazamientos se comprenden las siguientes situaciones:

a) Destacamento.—Es el lugar donde un empleado se encuentra desplazado fuera de su lugar habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días y hasta siete meses.

b) Residencia.—El lugar donde un empleado se encuentra desplazado fuera de su base habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a siete meses y hasta dos años.

c) Destino.—Lugar donde un empleado se encuentra desplazado fuera de su base habitual por necesidades de servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

Los desplazamientos serán decididos libremente por la Empresa, atendiendo las necesidades del servicio.

Art. 90. El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 89 tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes:

Destacamento.—Una dieta nacional de destacamento por cada día que dure el mismo.

Residencia.—El 85 por 100 de la que correspondería al destacamento.

Destino.—El 60 por 100 de la que correspondería al destacamento.

Art. 91. La utilización por la Compañía de alguna de las situaciones enunciadas en el artículo anterior, obligará a la misma a notificar por escrito al empleado, con un mínimo de 30 días de antelación, salvo necesidades urgentes, su designación, indicando el lugar y tiempo por el que será desplazado.

La ampliación del tiempo de desplazamiento no podrá efectuarse, mas que por acuerdo de ambas partes.

Si no hubiera acuerdo, la Compañía está obligada a efectuar a la mayor urgencia posible el retorno del empleado a su base habitual.

## CAPÍTULO IX

### Obras sociales

Art. 92. Fondo Solidario Interno.

a) Se acuerda la constitución de un Fondo Solidario Interno o Fondo para atenciones sociales dotado:

I) Por la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base de cada trabajador y el 0,60 por 100 del mismo como aportación empresarial.

II) Por la masa económica que pueda determinar la Empresa en el presupuesto anual, en la que se incluirán las actuales dotaciones para el Club Aviaco y atenciones con el personal.

b) Para la administración de este fondo se crea una Junta Central de Obras Sociales constituida por:

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

Tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, designados éstos por los mismos y sin que, necesariamente, hayan de ser representantes sindicales.

Dicha Junta elaborará su propio reglamento y tendrá por misión la determinación de los asuntos a tratar y la administración del Fondo Solidario Interno. Para la gestión administrativa, la Dirección de Asuntos Sociales pondrá los medios humanos y materiales.

c) La Junta Central de Obras Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las siguientes obras sociales o a las que, en su día, se pudieran establecer con cargo al Fondo Solidario Interno:

Guarderías.

Ayudas y becas de estudio, tanto económicas como laborales.

Situaciones adversas y necesidades familiares.

Atención a familiares minusválidos, subnormales y enfermos crónicos.

Préstamos y créditos para viviendas y otras necesidades.

Aval de préstamos.

Apartamentos.

Opciones a plazas en el Colegio Mayor del INI.

Agrupación recreativa Aviaco.

En tanto el Fondo Solidario Interno no alcance una dotación de 4.000.000 de pesetas, la Compañía prestará los avales que por la Junta Central se le propongan con vistas a solucionar situaciones de interés y gravedad suficientes.

Art. 93. Fondo Social de Tierra.

a) Se mantiene el régimen de financiación del Fondo Social de Tierra con el mismo sistema de aportación existente en la actualidad, en la proporción del 50 por 100 de cada parte, siendo la cuota de 2,80 por 100 del haber regulador establecido en el Reglamento del Fondo Social.

b) Realizadas favorablemente las oportunas gestiones entre la Junta Rectora del Montepío de Previsión Social «Loreto» y el Jurado de Empresa, como representante de la Empresa y Trabajadores de AVIACO y una vez aprobadas por nuestra Dirección General, se implanta la jubilación voluntaria y anticipada a los sesenta años a partir del día 1 de marzo de 1977, sujetándose la misma a las normas acordadas y estipuladas por ambas partes.

c) La Compañía seguirá manteniendo a sus expensas el régimen complementario actual de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en el caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de sus ingresos reales.

Art. 94. **Concierto Colectivo.**—Se mantienen las normas vigentes en materia de Concierto Colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez absoluta, siendo su cuantía la establecida por el Montepío de Previsión Social «Loreto».

Art. 95. En casos de invalidez parcial e inadaptable, la Empresa, oída la Comisión Paritaria del artículo 10 del presente Convenio, establecerá una percepción suplementaria en consideración a las circunstancias de cada caso.

## CAPITULO X

### Billetes

Art. 96. El personal de tierra de AVIACO, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, seguirá disfrutando de los mismos beneficios que hasta ahora en materia de billetes gratuitos y con descuento en la red de IBERIA, rigiéndose la concesión de los mismos por las normas dadas por la entonces Subdirección de Personal de fecha 2 de abril de 1976.

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

a) Grat/II (100 % sin reserva) anualmente.—Cuatro trayectos anuales, sin exceptuar los meses de julio y agosto.

b) Grat/I (100 % con reserva) tercer año.—Se concederán cuatro trayectos, sin exceptuar los meses de julio y agosto, suando no se haya utilizado los del apartado a) durante los dos años anteriores.

c) Obito (100 % con reserva) ida/vuelta.—Se concederá al titular, cónyuge e hijos.

d) Vacaciones (100 % con reserva) ida/vuelta.—Se concederá anualmente a todo el personal de plantilla y familia, viaje con él o no (se entiende por familia: esposa, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado que dependan económicamente de él, convivan o no con el titular).

e) Nupcial (100 % con reserva).—Se mantienen las mismas condiciones que en la actualidad.

Art. 97. En los trayectos a que se refiere el artículo 96, apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza si, con billete sin reserva, hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su puesto de trabajo, exigiéndose para esto:

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

Art. 98. Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la Compañía, los derechos que a ambos cónyuges les correspondieran serán individualizados; es decir, podrá haber duplicidad de beneficios en la red de AVIACO.

Art. 99. La Compañía AVIACO concederá billete gratuito (ida/vuelta), con reserva en plaza en su red, para el cónyuge y los hijos menores de dieciséis años, solteros y dependientes del empleado, cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicio, las fiestas de Nochebuena-Navidad y/o Nochevieja-Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en comisión de servicio.

Art. 100. En los desplazamientos superiores a veintiocho días de duración, la Compañía facilitará, libre de impuestos y seguro, un billete gratuito con reserva de plaza (ida/vuelta) para el cónyuge e hijos del empleado que dependan y convivan con él.

## CAPITULO XI

### Representación del personal

Art. 101. La representación del personal se estructurará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En tanto no se dicten nuevas disposiciones legales relativas a la representación personal, ésta será la que designen eficazmente los trabajadores, con la estructura que ellos decidan.

Art. 102. Para los centros de trabajo de hasta 50 trabajadores, el número de representantes será:

- De 6 a 25, uno.
- De 26 a 50, dos.

En los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, los representantes se elegirán por grupos homogéneos. El número de representantes por grupos será proporcional a trabajadores componentes del mismo, en razón de 1 a 20 o fracción superior a 11.

El mandato tendrá una duración de dos años, extinguiéndose por transcurso del plazo, renuncia, resolución del contrato de trabajo, excedencia o revocación por los representados.

Art. 103. Los representantes tendrán los siguientes derechos y garantías:

a) Cuarenta horas laborales mensuales para actividades sindicales que no se efectúen por iniciativa de la Empresa. No se incluyen los empleados en particular en los órganos de representación del personal.

b) Las reuniones de representantes se llevarán a cabo, sin previa autorización de la Empresa, en el local que ésta destine a tal fin y sin que con ellas se perturbe la buena marcha de los servicios.

c) Las asambleas de trabajadores se celebrarán sin previa autorización de la Empresa si su frecuencia es igual o inferior a una trimestral. En otro caso deberá preceder autorización específica de la Empresa.

Con cinco días de antelación se comunicará a la Dirección la celebración de la asamblea, solicitando local apropiado.

En ningún caso las asambleas podrán perturbar la realización de los servicios.

d) En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios para fijar los representantes las comunicaciones que procedan, sin que sea precisa autorización de la Empresa, pero sí conocimiento previo de lo que se desee exponer.

e) La Empresa proporcionará a la representación hasta 200 folios fotocopiados mensuales gratuitos.

f) Los representantes no podrán ser sancionados por el cumplimiento de sus obligaciones específicas. Tampoco podrán ser trasladados sin su consentimiento.

g) Los desplazamientos a los centros de trabajo de la Compañía en el ámbito nacional y para funciones relacionadas directamente con su específico mandato dentro de la Compañía se realizarán con billete de servicio y dietas a cargo de la Empresa.

## DISPOSICION FINAL

Por ser AVIACO una empresa concesionaria de servicio público, sus tarifas están sujetas 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 Decretoley 12/1973, de 30 de noviembre.

## ANEXO I

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento de trabajo	Total
1	17.835	4.459	5.490	27.784
2	18.282	4.571	6.311	29.164
3	18.957	4.739	6.712	30.408
4	20.328	5.082	7.044	32.452
5	21.740	5.435	6.814	33.789
6	23.881	5.970	5.745	35.596
7	25.465	6.366	5.107	36.938
8	27.584	6.896	4.531	39.011
9	29.470	7.368	5.427	42.265
10	31.189	7.797	6.199	45.185
11	33.332	8.333	5.977	47.642
12	35.405	8.851	6.463	50.719
13	38.787	9.692	5.451	53.910
14	43.087	10.772	3.510	57.369
15	46.482	11.621	4.323	62.426
16	48.359	12.090	4.671	65.120
17	52.508	13.127	4.072	69.707
18	58.440	14.610	6.729	79.779
19	67.497	16.874	10.303	94.674

ANEXO II

Cuadro de clasificación

Nivel	Servicios Auxiliares				Especialistas		Operadores				Admtvos.	Observ.										
	Ordenanzas	Limpiadoras.	Mozos	Almacén	Aeronáuticos	De oficio	Fonía	Telégrafos	Pantalla	P. datos												
1	Entrada. Orden. 2. <sup>a</sup> Orden. 1. <sup>a</sup>	Entrada. Limpiad.	Entrada. Mozo. Mozo esp.	Oficial B.	Ayudante. Oficial 3. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup>	Entrada.		Entrada.	Entrada.	Oficial 3. <sup>a</sup>											
2													Conserje.	Capataz.	Oficial A.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	Entrada.	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup>
3																						
4	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup> Grupo 4. <sup>o</sup> Grupo 3. <sup>o</sup>																	
5						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												
6	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>																	
7						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												
8	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>																	
9						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												
10	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>																	
11						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												
12	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>																	
13						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												
14	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>																	
15						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												
16	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>																	
17						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												
18	Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>																	
19						Jefe Equipo. Jefe Sección.	Jefe Equipo.	O. J. C.	Jefe Equipo.	Grupo 2. <sup>o</sup> Grupo 1. <sup>o</sup>												

Cuadro de clasificación

Nivel	Técnicos Auxiliares									Técnico grado medio y asimilado	Técnico grado superior y asimilado	Observ.											
	OPC	OPS	P. datos	Delineantes	Tráfico	V. Tarifas	Comercia.	Contabl.	Manten.														
1	Esp. 2. <sup>a</sup> Esp. 1. <sup>a</sup>	Esp. 2. <sup>a</sup> Esp. 1. <sup>a</sup>	Esp. 2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Esp. 2. <sup>a</sup> Esp. 1. <sup>a</sup>	Esp. 2. <sup>a</sup> Esp. 1. <sup>a</sup>	Esp. 2. <sup>a</sup> Esp. 1. <sup>a</sup>	Esp. 2. <sup>a</sup> Esp. 1. <sup>a</sup>	Esp. 2. <sup>a</sup> Esp. 1. <sup>a</sup>														
2													Téc. 3. <sup>a</sup> Téc. 2. <sup>a</sup>	Téc. 3. <sup>a</sup> Téc. 2. <sup>a</sup>	Esp. 1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup> 1. <sup>a</sup>	Téc. 3. <sup>a</sup>	Téc. 3. <sup>a</sup>	Téc. 3. <sup>a</sup> Téc. 2. <sup>a</sup>	Téc. 3. <sup>a</sup>	Téc. 3. <sup>a</sup>	«L» Entr.	
3																							
4	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» Entr. «R» 3. <sup>a</sup> «R» 2. <sup>a</sup>	Entrada.												
5												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 2. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	
6	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>												
7												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	
8	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>												
9												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup>	
10	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>													
11												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>		
12	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>													
13												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>		
14	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>													
15												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>		
16	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>													
17												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>		
18	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>													
19												Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Encargado. Encarg. 1. <sup>a</sup>	Superv. Superv. 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	Jefe 2. <sup>a</sup> Jefe 1. <sup>a</sup>	M. Jefe 2. <sup>a</sup> M. Jefe 1. <sup>a</sup>	«R» 1. <sup>a</sup>		

La superación de este límite, por libre designación de la Empresa.