

que le confiere la vigente Ley General de Educación y demás disposiciones aplicables al caso,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Los Centros Nacionales de Formación Profesional dependientes de este Ministerio, que más abajo se relacionan, ampliarán sus enseñanzas a partir del presente curso 1978-79, con las de los grados, profesiones y especialidades que para cada uno de ellos seguidamente se detallan:

Provincia de Cádiz

Sanlúcar de Barrameda, Centro de Formación Profesional de primero y segundo grados, curso de adaptación.

Provincia de Ciudad Real

Tomelloso, Centro de Formación Profesional de primero y segundo grados, segundo grado en la especialidad de Mecánica y Electricidad del Automóvil de la rama de Automoción.

Segundo.—No podrán implantarse las enseñanzas del segundo grado autorizadas en el párrafo primero de esta Orden cuando el número de alumnos previstos en la especialidad sea inferior a veinte.

Tercero.—Las propuestas que incluídas en las programaciones de las provincias reseñadas no figuren recogidas en la presente Orden o en otras anteriores deben considerarse desestimadas.

Cuarto.—Queda autorizada esa Dirección General para dictar las Resoluciones que considere necesarias para la adecuada aplicación e interpretación de lo que por la presente se dispone.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de octubre de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

29077 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Spantax» y su personal de tierra.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Spantax» y su personal de tierra, vigente hasta el 1 de diciembre de 1979;

Resultando que con fecha 6 de junio del año en curso tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Primer Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Spantax» y su personal de tierra con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio, que afecta a 835 trabajadores, fue firmado el 29 de mayo de 1978 por las partes negociadoras, con efectos económicos desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 1 de diciembre de 1979;

Resultando que por tratarse de una Empresa de más de 500 trabajadores, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual prestó su conformidad a la homologación del mismo, con la advertencia que cualquier cambio de las condiciones salariales y laborales previstas en el texto del Convenio para el año 1979 quedarán supeditados a las normas que para dicho año fije la Administración;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como de la de suscripción del Convenio Colectivo capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que el presente Convenio Colectivo se adapta a los criterios salariales de referencia del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, tanto por lo que respecta al incremento de la masa salarial bruta para 1978, comparada con la de 1977, como al reparto lineal efectuado entre todos los trabajadores y al incremento de las obligaciones que comporta en cuanto a la Seguridad Social;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Primer Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Spantax, S. A.», y su personal de tierra, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, en relación con el 6.º y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Que cualquier cambio de las condiciones salariales y laborales previstas en el texto del Convenio para el año 1979 quedarán supeditados a las normas que para dicho año fije la Administración.

3.º Notificar esta resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

4.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de noviembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo de la Compañía «Spantax, S. A.», y su personal de tierra.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «SPANTAX» Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a los trabajadores de tierra de plantilla en «Spantax, S. A.» (en lo sucesivo «Spantax»), con exclusión de los trabajadores eventuales, interinos y temporales.

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

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.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez haya sido homologado, tendrá vigencia hasta el 1 de diciembre de 1979; será prorrogable, por la tácita, por períodos de doce meses, en el supuesto de que, con la antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, no haya sido pedida oficialmente su revisión total o parcial por cualquiera de las partes.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si durante el proceso de homologación la Autoridad competente modificara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

Art. 5.º *Trato más favorable.*—Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestare a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto, aquella que sea más favorable a los trabajadores, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Jurisdicción de Trabajo o a la Autoridad Administrativa Laboral, según sus respectivas competencias.

CAPITULO II

Organización y participación

SECCION 1.ª ORGANIZACION

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—La Dirección de la Empresa se reserva la organización técnica y práctica del trabajo en los términos preceptuados en la legislación vigente en cada momento.

Art. 7.º *Principios informadores.*—Todo el personal de la Compañía tiene además de las obligaciones concretas dimanantes de su contrato, las establecidas en el artículo 8 de la vigente Ordenanza Laboral o Legislación Laboral que en su caso la sustituya.

SECCION 2.ª PARTICIPACION

Art. 8.º *Participación en el Consejo de Administración.*—En cuanto a la participación del personal de tierra en el Consejo de Administración de la Sociedad, se estará a las disposiciones legales vigentes.

Art. 9.º *Comisión Paritaria.*—Se constituirá una Comisión Paritaria y las Subcomisiones, también paritarias, que aquella estime precisas, formadas por un máximo de cuatro personas designadas por la Dirección de la Compañía y otras tantas elegidas por los trabajadores para, de acuerdo con las disposiciones vigentes y los pactos del presente Convenio y en las cuestiones que se deriven de su aplicación, asuma las siguientes funciones:

- a) Actuar como órgano de conciliación, de estudio e información que constituya un canal de entendimiento entre Empresa y trabajadores.
- b) Las que puedan corresponderle de acuerdo con el presente Convenio.
- c) Interpretación de las normas del Convenio, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Autoridad Laboral o Jurisdicción de Trabajo.
- d) Evacuar las consultas que, por cualquier afectado por las normas del presente Convenio le sean planteadas.
- e) Elevar a la Dirección de la Empresa las propuestas o recomendaciones que consideren oportunas sobre materia de su competencia.
- f) Vigilar el cumplimiento del Convenio y emitir dictámenes sobre todos aquellos artículos del Convenio que hagan referencia a la competencia de esta Comisión.

Serán temas prioritarios a considerar por la Comisión, los propuestos por la Dirección de la Compañía, sin perjuicio de los temas en estudio. Los acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria no podrán ser modificados. La firma por parte de la Representación Social podrá ser previamente sometida a la aprobación de la Asamblea de trabajadores, convocada a tal efecto con una antelación mínima de veinte días y quedará constituida válidamente siempre y cuando asistan a la misma, física o jurídicamente representados, un mínimo de 2/3 del personal.

La Comisión Paritaria estará compuesta por doce Vocales, seis designados por la Representación Social y los otros seis por la Representación Empresarial, de entre los cuales se elegirá un Presidente y un Secretario, mediante votación secreta, cuyos cargos serán alternativos en cada reunión ordinaria, teniendo en cuenta que dichos cargos no pueden ser ostentados por una sola representación.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las Representaciones.

Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Paritaria, será necesaria la asistencia como mínimo de cuatro de los Vocales designados por la Representación Social y cuatro por la Empresarial.

La Comisión celebrará su primera reunión al mes siguiente de la homologación del Convenio y deberá establecer sus propias normas de procedimiento.

La Comisión se reunirá normalmente una vez al trimestre, sin perjuicio de que se celebren otras reuniones siempre que lo solicite una de las partes, y previo acuerdo del Presidente y Secretario de la citada Comisión.

Para todos los asuntos que sean sometidos a la Comisión Paritaria en que no se obtuviese acuerdo, se elevarán las actuaciones a la Jurisdicción de Trabajo o a la Autoridad Administrativa Laboral, según sus respectivas competencias.

Cada una de las partes que componen esta Comisión podrán ser revocadas total o parcialmente por sus representados. La revocación de cargos por la parte social deberá ser aprobada en Asamblea general de trabajadores, cuando lo soliciten al menos un 20 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos de "Spantax, S. A."

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCION 1.ª CLASIFICACION ECONOMICA PROFESIONAL Y DEFINICIONES

Art. 10. *Clasificación profesional y económica.*—El personal de tierra se clasificará en los siguientes grupos profesionalés:

- a) Técnicos titulados.
- b) Técnicos auxiliares.
- c) Cuerpo Superior Administrativo.
- d) Cuerpo General Administrativo.
- e) Especialistas.
- f) Comunicaciones y Operadores.
- g) Servicios Auxiliares.

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

Grupo a) Comprende los Técnicos de Grado Superior y los Técnicos de Grado Medio.

- a') Técnico de Grado Superior.

Nivel

- 18 Titulado de grado superior de 1.ª
- 17 Titulado de grado superior de 2.ª

Nivel

- 16 Titulado de grado superior de 3.ª
- 15 Titulado de grado superior de 4.ª
- 14 Titulado de grado superior de 5.ª

a'') Titulados de grado medio.

A este personal se le clasificará en las categorías A y B:

Nivel

- 16 Titulado de grado medio de 1.ª
- 15 Titulado de grado medio de 2.ª
- 14 Titulado de grado medio de 3.ª
- 13 Titulado de grado medio de 4.ª
- 12 Titulado de grado medio de 5.ª
- 11 Titulado de grado medio de 1.ª
- 10 Titulado de grado medio de 2.ª
- 9 Titulado de grado medio de 3.ª
- 8 Titulado de grado medio de 4.ª
- 7 Titulado de grado medio de 5.ª

Grupo b) Técnicos Auxiliares.

Nivel

- 13 Maestro Jefe.
- 13 Jefe Superior Técnico.
- 12 Maestro.
- 11 Jefe Técnico de 1.ª Especial.
- 10 Jefe Técnico de 1.ª
- 9 Jefe Técnico de 2.ª
- 8 Jefe Técnico de 3.ª
- 7 Técnico de 1.ª
- 6 Técnico de 2.ª
- 10 Analista.
- 9 Programador de 1.ª
- 8 Programador de 2.ª
- 8 Delineante de 1.ª
- 7 Delineante de 2.ª

Grupo c) Cuerpo superior administrativo.

Nivel

- 13 Jefe de Departamento.
- 12 Jefe Superior de 1.ª
- 11 Jefe Superior de 2.ª

Grupo d) Cuerpo general administrativo.

Nivel

- 10 Jefe de 1.ª
- 9 Jefe de 2.ª
- 8 Jefe de 3.ª
- 7 Oficial de 1.ª
- 6 Oficial de 2.ª
- 5 Oficial de 3.ª
- 4 Recepcionista de Tráfico.
- 3 Recepcionista-Telefonista.
- 2 Auxiliar.

Grupo e) Especialistas.

Comprende los siguientes subgrupos:

A) Especialistas Aeronáuticos.

Nivel

- 11 Jefe de Sección.
- 10 Jefe de Equipo.
- 9 Oficial de 1.ª Líder.
- 8 Oficial de 1.ª
- 7 Oficial de 2.ª
- 6 Oficial de 3.ª
- 5 Ayudante Mecánico.

B) Especialistas de Talleres y Almacén Aeronáutico.

Nivel

- 10 Jefe de Sección.
- 9 Jefe de Equipo.
- 8 Oficial de 1.ª Líder.
- 7 Oficial de 1.ª
- 6 Oficial de 2.ª
- 5 Oficial de 3.ª
- 4 Ayudante de Taller.

Grupo f) Comunicaciones y Operadores.

Nivel

- 9 Jefe de Comunicaciones.
- 8 Operador Jefe.

Nivel

7	Operador 1. ^a Comunicaciones.
7	Operador Proceso datos.
6	Operador 2. ^a Comunicaciones.
6	Perforista.
5	Operador 3. ^a Comunicaciones.

Grupo g) Servicios Auxiliares.

Este grupo comprende los siguientes subgrupos:

A) Almacenes.

Nivel

6	Jefe de Almacén.
5	Oficial de 1. ^a
4	Oficial de 2. ^a

B) Catering.

Nivel

9	Jefe de 2. ^a
8	Jefe de 3. ^a
6	Cocinero Jefe.
5	Supervisor.
4	Recepcionista y Oficial de 2. ^a
4	Cocinero/Pastelero.
3	Ayudante de Cocina.

C) Profesionales de oficio.

Nivel

6	Capataz Jefe de Tráfico.
5	Conductor especial.
5	Capataz especial de Tráfico.
4	Conductor.
4	Capataz de Tráfico.

D) Auxiliares.

Nivel

6	Encargado de Mayordomía.
5	Supervisor de Limpieza.
3	Capataz.
2	Ordenanza.
2	Guarda o Vigilante.
2	Conserje.
3	Ayudante.
2	Peón Especialista.
2	Mozo Especialista.
1	Peón/Mozo.
1	Limpiador.

Art. 11. Definiciones.—Al objeto de completar y actualizar las definiciones contenidas en la Ordenanza Laboral, se establece el siguiente cuadro referente a aquellos que no estén comprendidos dentro de la misma o que han sido objeto de modificación en el presente Convenio, manteniendo aquellas otras que no se enumeran a continuación. En todo caso, el Reglamento de Régimen Interior desarrollará y completará lo establecido en el presente Convenio con respecto a dichas definiciones.

A) Técnicos de grado medio.—A efectos laborales, los Técnicos de grado medio quedan incluidos y diferenciados, respectivamente, en los grupos a) y b).

Grupo a) Comprende este grupo a los Ingenieros Técnicos.

Grupo b) Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social, Técnico de Turismo, Graduado Social y cualquier otra profesión oficialmente reconocida por el Estado con titulación equivalente a las anteriores y aplicación reconocida por la Compañía.

B) Grupo Técnico Auxiliar.—Quedarán encuadrados en este grupo el personal que realice funciones técnicas que exijan conocimientos especializados para desempeño de las mismas, caracterizados por la aportación de la iniciativa del trabajador y su diferenciación de las tareas de otros grupos profesionales, siempre que no se trate de servicios puramente ocasionales.

La pertenencia a la unidad orgánica donde presten servicios personal comprendido de este grupo no significará la adscripción al mismo por cuanto son compatibles dentro de dicha unidad orgánica, la prestación de servicios, como los que se contemplan dentro de esta definición y los correspondientes a otros grupos profesionales, tales como administrativos, subalternos, etcétera.

Serán clasificados dentro de este grupo profesional el personal que reúna las características comprendidas en el párrafo primero y preste sus servicios en los siguientes departamentos:

- Oficina Técnica de Mantenimiento.
- Oficina Técnica de Vuelo.
- Operaciones.
- Tráfico.
- Proceso de Datos.

Comprende este grupo profesional las siguientes categorías:

Mantenimiento

Maestro Jefe.
Maestro.

Oficina Técnica de Mantenimiento

Jefe superior Técnico.
Jefe Técnico de primera especial.
Jefe Técnico de primera.
Jefe Técnico de segunda.
Jefe Técnico de tercera.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.

Oficina Técnica de Vuelo

Jefe superior Técnico.
Jefe Técnico de primera especial.
Jefe Técnico de primera.
Jefe Técnico de segunda.
Jefe Técnico de tercera.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.

Tráfico

Jefe Superior Técnico.
Jefe Técnico de primera especial.
Jefe Técnico de primera.
Jefe Técnico de segunda.
Jefe Técnico de tercera.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.

Operaciones

Jefe superior Técnico.
Jefe Técnico de primera especial.
Jefe Técnico de primera.
Jefe Técnico de segunda.
Jefe Técnico de tercera.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.

Proceso de Datos

Analista.
Programador de primera.
Programador de segunda.

C) Cuerpo Superior Administrativo.—Comprende este grupo a aquellos empleados que ejercen, con distinto nivel o responsabilidad, las superiores funciones del sector administrativo en los departamentos, servicios de éstos o unidades orgánicas de la Compañía, comprendiendo las siguientes categorías:

Jefe de Departamento.
Jefe superior de primera.
Jefe superior de segunda.

D) Grupo de Comunicaciones y Operadores.—Comprende este grupo las actividades específicas de la operación de equipo mecanizado y las de los de transmisión y en el cual se integran las siguientes categorías:

Jefe de Comunicación.
Operador Jefe.
Operador de primera de Comunicaciones.
Operador de Proceso de Datos.
Operador de segunda de Comunicaciones.
Perforista.
Operador de tercera de Comunicaciones.

SECCION 2.^a ESCALAFONES Y PLANTILLAS

Art. 12. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y en un tiempo máximo de dos meses, la Dirección publicará una plantilla en la que se indique los puestos de trabajo por categorías que deban existir en cada Departamento o Sección.

Tal información tiene por objeto orientar la formación de opinión de los órganos expresados en el artículo 7.

Esta información será actualizada cuando se produzcan modificaciones relevantes, y al menos obligatoriamente una vez al año.

Art. 13. Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía viene obligada a confeccionar:

a) La plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que corresponde a cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos.

b) Asimismo, confeccionará y publicará el escalafón de su personal, ordenando a éste por grupos y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha del alta en la respectiva categoría, dentro del grupo de que se trate.

En caso de igualdad se colocará en primer lugar al que tenga mayor antigüedad en la Empresa, y si ésta fuera la misma, al de mayor edad.

En el escalafón, referido a todos y cada uno de los trabajadores, deberán figurar los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Fecha de nacimiento.
4. Destino (base y departamento).
5. Fecha de ingreso en la Compañía.
6. Categoría a que está adscrito.
7. Fecha de efectividad en la categoría.

SECCION 3.ª CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE SU PERMANENCIA EN LA COMPAÑIA

Art. 14. *Vinculaciones.*—El personal de tierra, según su permanencia al servicio de la Compañía puede ser: Fijo, de temporada, contratado por tiempo determinado, interino o eventual.

A estos efectos y en cuanto a definiciones, alcance y regulación, se estará a lo establecido en los artículos 14 a 20 de la Ordenanza Laboral y Legislación vigente sobre la materia.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, promoción, movilidad del personal, ceses y despidos

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 15. Los ingresos del personal de tierra de la Compañía se efectuarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en este capítulo.

Dichos ingresos en principio se efectuarán por la categoría mínima, dentro de cada grupo laboral, salvo lo previsto en el artículo 17 del presente Convenio colectivo y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la Dirección de la Empresa.

El personal técnico de Grado Superior y Medio, así como los Maestros Jefes, Jefes Superiores Técnicos, Maestros, Jefes de Departamento y Jefes Superiores de primera del Cuerpo Superior Administrativo podrán ser contratados libremente por la Empresa y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la Dirección de la Empresa.

La Empresa, a petición de los representantes de los trabajadores, dará la información que éstos recaben sobre las contrataciones especificadas en el párrafo anterior.

Art. 16. *Preferencias de ingreso y provisión de vacantes.*—Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal fijo 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 tendrá derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieren desempeñado funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de temporada o duración determinada, sin nota desfavorable en su expediente personal, otorgándose también este trato preferente a los hijos, cónyuges y ascendientes en primer grado de los propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Una vez atendidas las preferencias anteriormente expuestas, la Empresa podrá contratar libremente a su personal, mediante las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere oportunas y los reconocimientos sanitarios que se estimen precisos, sin perjuicio de la exigencia de titulación que sea necesaria, conforme a la legislación vigente.

Caso de concurrir varios aspirantes a una misma plaza, la preferencia se decidirá por el mismo orden que las desarrolla este artículo.

La Comisión Paritaria, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.º, apartado c), y conforme a su competencia, podrá recabar información sobre el resultado de los exámenes a petición de cualquier interesado que haya participado en los mismos.

Art. 17. *Ingreso por categoría superior a la mínima.*—No obstante lo establecido en el párrafo segundo del artículo 15, podrá realizarse el ingreso en la Compañía por categoría superior a la mínima de cada grupo laboral, siempre y cuando no exista en la plantilla del personal fijo de la Compañía Personal idóneo para ocupar dicho 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 fijo de plantilla de la Compañía con tiempo suficiente para preparar el examen y dando a conocer el temario requerido.

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. 18. *Periodo de prueba.*—Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba, la cual se regirá por la legislación vigente en cada momento sobre dicha materia, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Personal técnico titulado, seis meses.
2. Personal no cualificado, catorce días.
3. Resto del personal, un mes.

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

El personal comprendido en el número 3 de la anteriormente citada escala que para su ingreso debiera efectuar un curso, la duración del mismo no computará a efectos del periodo de prueba correspondiente. Caso de no superar el curso, la Compañía podrá libremente desistir de la contratación del trabajador.

SECCION 2.ª ASCENSOS Y PROMOCION

Art. 19. Las vacantes que se produzcan se cubrirán mediante los siguientes sistemas: libre designación de la Empresa, antigüedad y concurso-oposición.

A. Libre designación de la Empresa:

a) La libre designación de la Empresa queda reservada para Técnicos titulados de Grado Superior y de Grado Medio.

b) Libre designación de la Empresa, pero debiendo recaer siempre dicha designación en persona que figure dentro del grupo respectivo en la categoría inmediatamente inferior a la que se prevé:

Grupo Técnico Auxiliar: Todas las categorías de este grupo en todos los departamentos a que se hallen adscritos serán de libre designación desde Jefe Técnico de primera hasta Jefe superior Técnico, ambos inclusive, salvo en el departamento de Tráfico, en que la libre designación comprenderá desde Jefe Técnico de tercera hasta Jefe superior Técnico, ambos inclusive, y en el de Mantenimiento, que alcanzará hasta los Maestros Jefes inclusive.

Cuerpo Superior Administrativo: Todas las categorías.

Cuerpo General Administrativo: Jefe de primera.

Operaciones y Comunicaciones: Jefe de comunicaciones.

Servicios Auxiliares: Capataz Jefe de tráfico, Almacenero Jefe, Conserje, Guarda, Vigilante y Cocinero Jefe.

Especialistas.—Taller y almacén: Jefe de sección.

Jefaturas.—Se comprenderán dentro de la libre designación regulada en este apartado todas aquellas jefaturas de los distintos grupos profesionales, siempre que las características del puesto requieran especiales dotes de mando, responsabilidad, representación y cuando no estén sujetas en el lugar de trabajo a un mando superior directo de su departamento.

c) Los Maestros de Mantenimiento podrán ser ascendidos o nombrados por libre designación de la Empresa o mediante examen teórico práctico con evaluación.

El ascenso a Jefes de Sección y de Equipo del grupo de Especialistas se llevará a cabo mediante el sistema de examen y evaluación, de acuerdo con las normas que se determinen conforme a lo previsto en el párrafo siguiente.

Los sistemas de evaluación, a que se refieren los párrafos inmediatamente anteriores, deberán ser desarrollados en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de la homologación del Convenio por el Jefe del Departamento correspondiente y una Comisión designada al efecto por los representantes de los trabajadores.

B) Antigüedad y concurso-oposición:

Por cada dos vacantes que se produzcan en el resto de las categorías, la primera se cubrirá por turno de antigüedad y la otra por concurso-oposición.

Ascenso por antigüedad: Producida la vacante, por la Dirección de la Compañía se convocará a todos los pertenecientes a la categoría inmediatamente inferior a la plaza a cubrir, dentro del grupo profesional, para lo cual se realizarán las pruebas de aptitud individualmente y por riguroso orden de antigüedad en la categoría. Superada la prueba, se proveerá la plaza.

Ascenso por concurso-oposición: En el caso de que correspondiera proveerse la plaza por dicho sistema, o hubiera quedado desierta la convocatoria mediante el sistema de antigüedad, se procederá a cubrirla mediante concurso-oposición, en el que podrán participar, en el primer caso, todos los componentes de la categoría inmediatamente inferior a aquella de cuya provisión se trate. En el segundo caso podrán participar todos los que se encuentren comprendidos en las dos categorías inmediatamente inferiores.

En el caso de que la provisión de vacante por antigüedad, por haber quedado desierta, se hubiera cubierto por concurso-oposición o libre designación, el turno siguiente será mediante concurso-oposición.

En el caso de que las plazas no fueran cubiertas por cualquiera de los sistemas comprendidos en los dos párrafos anteriores, la Empresa podrá proveer libremente la plaza con personal ajeno a la misma.

Art. 20. El personal encuadrado en las categorías de Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio será promovido al nivel inmediatamente superior, de acuerdo con el siguiente criterio:

Titulado de Grado Superior	Titulado de Grado Medio
Del nivel 14 al 15: Dos años de permanencia.	Del nivel 12 al 13: Dos años de permanencia.
Del nivel 15 al 16: Dos años de permanencia.	Del nivel 13 al 14: Dos años de permanencia.
Del nivel 16 al 17: Dos años de permanencia.	Del nivel 14 al 15: Dos años de permanencia.
Del nivel 17 al 18: Tres años de permanencia.	Del nivel 15 al 16: Tres años de permanencia.

Esta progresión se acordará por la Dirección de la Compañía, previo informe favorable por parte de la Dirección correspondiente y con conocimiento de los representantes de los trabajadores.

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

Art. 21. *Asimilación a efectos económicos.*—La Dirección de la Compañía, por libre decisión, podrá asimilar a los niveles económicos correspondientes a las categorías laborales de Titulado Superior a los Titulados de Grado Medio que reúnan las condiciones oportunas.

Para llevar a cabo esta asimilación será necesario:

1. Antigüedad mínima de nueve años en la Compañía.
2. Haber alcanzado el nivel 16.

Para pasar del nivel 16 al 17 se requerirán seis años de permanencia en el nivel 16.

Para pasar del nivel 17 al 18 se requerirán tres años de permanencia en el nivel 17.

La Compañía dará cuenta razonadamente a los representantes de los trabajadores de las asimilaciones efectuadas.

En ningún caso se podrán llevar a cabo asimilaciones a los niveles económicos citados en los tres años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación voluntaria que se determine en el Reglamento del Fondo Social de Tierra del Montepío de Previsión Social «Nuestra Señora de Loreto».

SECCION 3.ª MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 22. La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte del personal perteneciente a otros grupos profesionales, no da derecho a reclasificación, pero sí preferencia al mismo para ocupar una vacante que exija aquella titulación conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella, atendiendo a las solicitudes de los interesados, que, a estos efectos, deberán remitir a la Dirección de Personal.

La Comisión Paritaria, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.º, apartado c), y conforme a sus competencias, podrá recabar información sobre el acoplamiento de este personal, a petición de cualquier interesado.

Art. 23. Todos los trabajadores, en cumplimiento de órdenes superiores, estarán obligados a realizar accidentalmente trabajos de la categoría superior inmediata, teniendo en cuenta sus aptitudes y procurando atender las alegaciones del trabajador interesado, siempre que correspondan a su grupo profesional, con la condición de percibir la retribución que corresponda a la misma.

Con carácter excepcional, y durante un período de tiempo que no exceda de sesenta días al año, todo trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediata inferior, conservando el derecho a la percepción de las remuneraciones correspondientes a su categoría y siempre que dicho trabajo no implique riesgo de menoscabo de su dignidad y formación profesional.

En ambos casos se entenderá como categoría inmediata la disponible en cada grupo profesional.

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

Art. 24. La Compañía, por su propia iniciativa o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

Si la causa de la disminución de capacidad tuviera origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional, caso de producirse el acoplamiento indicado en el párrafo anterior, tendrá preferencia sobre cualquier otro trabajador.

El empleado así acoplado percibirá la retribución correspondiente a la categoría en que queda adscrito u otra superior, que será libremente establecida por la Empresa, en su caso.

SECCION 4.ª CESES Y DESPIDOS

Art. 25. En cuanto a ceses y despidos, se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales, Real Decreto-ley de Rela-

ciones de Trabajo y demás disposiciones legales de similar aplicación que, a estos efectos, se consideran como parte integrante del presente Convenio.

Cuando se procediere por la Empresa al despido de un trabajador, deberá poner este hecho simultáneamente en conocimiento del trabajador y del Comité de Empresa correspondiente.

En el supuesto de que cualquier trabajador se viese privado con carácter provisional, del título que le habilita para realizar el trabajo que efectúa, se estará a la resolución firme que el Tribunal u Organismo competente dicte en su día. Entre tanto, la Compañía integrará al trabajador en cuestión en función que no vaya en detrimento de su formación profesional, con la retribución correspondiente al puesto de trabajo que haya sido integrado.

Si recayera sentencia absolutoria, la Empresa abonará al trabajador la diferencia del sueldo percibido y el que le correspondiese, según su categoría hasta un máximo de seis mensualidades, determinada, previo acuerdo mutuo del Comité de Empresa y la Dirección.

Dicha indemnización se abonará según la cuantía que se fije por mensualidades vencidas.

Si la privación del título a que se alude estuviere motivada por una situación ajena al desempeño de las funciones del trabajador en la Compañía, se considerará como disminución de capacidad profesional y su situación pasará a ser contemplada por lo previsto en el artículo 24 del presente Convenio.

Si la Empresa se viera obligada, por causas tecnológicas o económicas, a la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo, se aplicarán los siguientes criterios:

a) Causas tecnológicas: La Empresa deberá preavisar a los trabajadores afectados y a sus representantes con un plazo mínimo de seis meses de antelación. Notificada tal circunstancia, en el plazo de los quince días siguientes, como máximo, los trabajadores afectados, la representación sindical en la Empresa y la representación de ésta iniciarán conversaciones para determinar los plazos y cuantías de las indemnizaciones.

Si a los tres meses no se hubiese llegado a un acuerdo, la Empresa remitirá las actuaciones a la Autoridad Laboral competente para que éstas prosigan su curso legal, sin perjuicio de que dentro de dicha tramitación la Empresa y los trabajadores puedan llegar a un acuerdo que, en su caso, deberá ser refrendado por dicha Autoridad Laboral.

b) Si las causas de la extinción o suspensión fueran de origen económico, el plazo de preaviso será de cuatro meses como máximo, siguiendo en lo demás igual procedimiento que el previsto en el apartado a).

c) Si existiesen circunstancias fundamentales en resoluciones de la Administración Pública, totalmente ajenas a la voluntad de la Empresa, ésta preavisará a los trabajadores afectados y a la Representación Sindical en un plazo no superior a quince días, siguiéndose la tramitación prevista en los apartados anteriores por un plazo máximo de dos meses, salvo que la resolución de la Administración Pública impusiere un plazo inferior.

En todos los supuestos anteriores, salvo probadas razones de orden técnico que aconsejen lo contrario y previa aprobación de la Autoridad Laboral, en caso de la reestructuración de plantilla, por sectores se seguirá el orden prioritario en favor de los trabajadores mayores de cuarenta años, de mayor antigüedad en la Empresa, titulares de familias numerosas, y los de capacidad laboral disminuida en el grado que se determine.

No podrá contratarse nuevo personal por parte de la Empresa, hasta tanto no hayan sido readmitidos los trabajadores que causaron baja como consecuencia de expediente de reestructuración de plantillas, siempre y cuando dicha contratación afecte a los puestos de trabajo que ocupaban los trabajadores implicados en el expediente los cuales tendrán prioridad para ocupar su anterior puesto de trabajo sin perjuicio de las indemnizaciones percibidas.

CAPITULO V

Jornada, horario, descansos, horas extraordinarias y trabajos de carácter excepcional

SECCION 1.ª JORNADA-HORARIOS

Art. 26. *Jornada.*—La jornada normal de trabajo en la Compañía para todo el personal de tierra, será de cuarenta horas efectivas semanales, sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes.

Art. 27. *Jornada.*—Todo el personal relacionado con las operaciones de vuelo afectuará su jornada en forma de turnos de ocho horas realizadas ininterrumpidamente, con las excepciones del personal Especialista Aeronáutico, Especialista de Taller y Especialistas de Almacén de Mantenimiento, que realizará su jornada de siete horas durante cinco días y el sexto cinco horas, entendiéndose por este último caso, lo dispuesto en el artículo 78 del presente Convenio.

Excepcionalmente dicho personal podrá prestar sus servicios en jornada de no más de nueve horas y no menos de cinco, entendidas como jornada normal diaria y efectiva, que en ningún caso en el cómputo semanal podrá ser superior a cuarenta horas. Para que se pueda llevar a cabo esta modalidad de prestación del trabajo del párrafo precedente, será necesario el acuerdo

previo de los trabajadores afectados y se establecerá en función de las necesidades imperativas de la Compañía. En caso de desacuerdo, resolverá la Autoridad Laboral. En ningún caso cuando se siga esta modalidad de prestación de servicio, se podrá efectuar la programación de los mismos con una antelación menor a una semana.

Todo el personal con destino en Delegaciones y servicios centrales de la Compañía, prestará su jornada en forma fraccionada de ocho horas efectivas con el horario vigente en la actualidad.

A este personal, durante los meses de julio y agosto, se le aplicará el siguiente horario:

De nueve a catorce y de quince a dieciocho horas locales Península y Baleares.

De nueve a trece treinta y de catorce treinta a dieciocho horas locales en Canarias.

A juicio de la Dirección de la Compañía y por necesidades del servicio, podrá variarse el mismo.

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

No será computado a efectos de jornada efectiva el tiempo dedicado a transporte.

La programación de turnos se hará con ocho días de antelación.

Art. 28. La Empresa tendrá facultad para proponer los horarios que en cada momento estime convenientes a la Delegación de Trabajo, de acuerdo o previo informe del Comité de Empresa que corresponda y sujeto a la aprobación de la Autoridad Laboral.

Todo el personal tendrá una hora fija de entrada, aunque por necesidades del servicio y a tenor de la programación, podrá variarse dicha hora establecida, previo acuerdo mutuo entre las partes.

Art. 29. El personal que utilizare para su traslado al centro de trabajo vehículos de la Compañía, tendrá establecido previamente un horario de partida de los citados vehículos que le permitan llegar al centro de trabajo con el tiempo necesario antes del comienzo de la jornada laboral, y a la salida del mismo diez minutos después del término de ésta.

Caso de que la Empresa no proporcione el medio de transporte adecuado, abonará en metálico al personal afectado el importe correspondiente de acuerdo con lo que se establece en el capítulo de retribuciones. Se tendrá en cuenta, para ello, las circunstancias específicas que concurran en el citado personal o los acuerdos suscritos entre la Dirección y el mismo sobre tal materia.

SECCION 2.ª DESCANSO

Art. 30. *Descanso*.—Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma ininterrumpida, se establecerá un periodo de descanso de treinta minutos. El personal que disfrute de esta jornada, si fuese preciso, podrá prorrogarla en un cuarto de hora o más si fuera insuficiente que será retribuida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 del presente Convenio.

Todo el personal disfrutará de un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el principio de la siguiente. Cuando se trate de personal con trabajo a turno, este descanso se podrá realizar en cómputo de cuatro semanas.

Todo el personal disfrutará de un descanso semanal retribuido de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas el cual, en el caso de trabajo a turno se podrá computar por periodos de cuatro semanas, si bien en ningún caso el trabajador podrá tener una libranza inferior a veinticuatro horas por cada semana.

Art. 31. Habida cuenta del carácter de servicio público que presta la Compañía, los empleados que por razones del servicio trabajen en días festivos, no domingos, con independencia del correspondiente descanso semanal, el trabajador podrá elegir entre la compensación económica de las horas realizadas, valoradas como extraordinarias, o librar de mútuo acuerdo, en un plazo de tres meses posteriores, al día festivo trabajado. El personal optará entre uno u otro régimen por periodos mensuales.

Art. 32. Serán considerados festivos a efectos retributivos desde las cero horas del Jueves Santo, hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo.

Los turnos de trabajo que se mantengan en los días indicados en el párrafo anterior por necesidades del servicio y del carácter de servicio público de la Empresa, son obligatorios para el personal que haya sido designado para el cumplimiento de tales jornadas, entendiéndose que los turnos de referencia deberán ser rotativos.

Asimismo, y en igual sentido que lo previsto en los dos párrafos anteriores, se computará la jornada comprendida a partir de las quince horas de los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 33. *Días libres*.—En los casos de desplazamiento si éste fuese por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales ininterrumpidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, en dichos mínimos de días no se computarán los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

SECCION 4.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 34. Las horas extraordinarias, que serán propuestas por la Dirección de la Empresa, son de libre aceptación por parte de

los trabajadores, salvo casos de emergencia, fuerza mayor, avería de las instalaciones o necesidad perentoria, en cuyos supuestos la aceptación será obligatoria, sin perjuicio de lo previsto en la Ley de Relaciones Laborales o normas que la sustituyan.

Art. 35. La hora tipo será calculada conforme a lo dispuesto en el artículo 83 de este Convenio.

Art. 36. *Horas extraordinarias*.—Se considerarán como horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada laboral de carácter normal que haya sido programada, y serán retribuidas de acuerdo con el siguiente recargo:

El 50 por 100 sobre la hora ordinaria.

El 75 por 100 para todas las festivas (ordinaria y extraordinarias) y domingos (extraordinarias) y las que excedan semanalmente de la sexta hora extraordinaria.

El 100 por 100 sobre la hora ordinaria para las trabajadas en domingo y solamente en aquellos casos que, en razón del turno de noche y por necesidades del servicio, no se hubiese disfrutado de un día natural de descanso en la semana anterior a este domingo.

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

SECCION 5.ª TRABAJOS DE CARACTER EXCEPCIONAL

Art. 37. Para todos aquellos trabajos de carácter excepcional que pudieran presentarse fuera de base, tales como cambio de motor, averías de importancia y, en general, todos los casos de recuperación de aviones paralizados por avería (AOG) fuera de la base, el personal desplazado para la realización de los servicios estará sujeto a las siguientes normas:

A. Será competencia del Jefe de la unidad ordenar los desplazamientos necesarios, mediante la selección del personal que considere más idóneo para la realización de los trabajos.

B. Los trabajos se iniciarán a la mayor brevedad posible, a cualquier hora del día o de la noche, sin perjuicio de que existieran causas justificadas, a juicio del Jefe de la unidad o persona que ostente la responsabilidad de la misma en ese momento para la no realización de los mismos.

C. El trabajo se programará para que en el menor tiempo posible la urgencia haya sido reparada. Los trabajadores deberán disponer de tiempo para efectuar las comidas y, además, un mínimo de ocho horas de descanso por jornada de trabajo, estableciéndose, en consecuencia, los turnos que sean precisos entre el personal designado, para que la actividad laboral no sufra interrupción. En ningún caso se considerará tiempo de descanso el invertido para el traslado al lugar donde tenga fijada su residencia eventual.

La remuneración de estos trabajos de carácter extraordinario se hará de la siguiente forma:

Remuneración de las horas de viaje:

Estas horas se considerarán como efectivamente trabajadas en base, con la retribución correspondiente a las mismas, según sean ordinarias o extraordinarias.

Retribución del trabajo en tierra fuera de base:

Todas las horas efectivamente trabajadas en estas circunstancias llevarán un incremento del 75 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en base (normal, festiva, nocturna, extraordinaria).

Art. 38. A. A los empleados que con carácter excepcional o irregular tuvieran que desarrollar trabajos tales como los previstos en el artículo 34 y, después de abandonar su lugar de trabajo, fuesen reclamados fuera de las horas de servicio, o se desplazaren fuera de su base para realizar actividades no programadas, se les computará a todos los efectos con el porcentaje de aumento sobre el tipo de hora que realice en ese momento, equivalente al 50 por 100 y 75 por 100, respectivamente.

B. En los supuestos de trabajos programados fuera de base se computará el tiempo invertido en el transporte cuando éste atienda a razones específicas de tal trabajo y la incorporación o finalización sea continuada o inmediata, y el que exceda del realmente programado y suponga sujeción a la Compañía, de la siguiente forma:

1. Cuando se atienda con plena dedicación, se cobrará por la permanencia de horas reales de acuerdo a las retribuciones fijadas en el presente Convenio.

2. Cuando exista intervalo entre el trabajo programado, se percibirá el tiempo invertido en dicho intervalo conforme a lo previsto en el artículo 78 del presente Convenio.

CAPITULO VI

Vacaciones y licencias

SECCION 1.ª VACACIONES

Art. 39. *Vacaciones*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones.

Art. 40. Antes del 30 de septiembre de cada año, la Dirección de cada Departamento habrá señalado el cupo de utilización de

vacaciones por meses, por Secciones, Departamentos o unidad de trabajo.

A la vista de dicho programa, todo trabajador, antes del 30 de octubre, deberá solicitar las fechas que desee disfrutar sus vacaciones, indicando, por orden de preferencia, cuatro meses naturales. Los trabajadores que no lo hubiesen solicitado dentro de dicha fecha quedarán pospuestos a los demás en el derecho a obtener el disfrute en una fecha determinada, aunque tuvieran derecho preferente.

Antes del 30 de noviembre quedará confeccionado por cada Departamento el cuadro de vacaciones, abriéndose un plazo de veinte días para resolver incidencias, debiendo quedar definitivamente fijado el calendario antes del 31 de diciembre para el primer semestre del año y antes del 28 de febrero para el segundo semestre.

La solicitud del cambio de vacaciones, en cuanto pretenda adelantarse o retrasarse su disfrute, no podrá perjudicar derechos de terceros conforme a la planificación prevista.

Art. 41. Todos los meses del año son hábiles para el disfrute de las vacaciones. Sin embargo, atendiendo simultáneamente las necesidades del servicio y los intereses del trabajador, previa mutua información, se adecuará el período de vacaciones al tiempo convenido entre ambos. Si no hubiese acuerdo, el Comité de Empresa y la Dirección emitirán, a la mayor brevedad posible, un informe por separado sobre la cuestión, sin detrimento de los derechos reconocidos por la Ley a cada parte, y caso de no ser coincidente, resolverá, en su caso, la autoridad jurisdiccional competente.

En los supuestos que por el lugar de residencia en islas el pleno disfrute de las vacaciones sufre merma efectiva y justificada por razón de la lejanía, la Empresa concederá dos días naturales para el personal residente en Baleares y seis días naturales para los residentes en Canarias, sobre la norma general, atendidas las anteriores circunstancias y las personales del propio trabajador.

Art. 42. La preferencia para la elección de vacaciones se determinará por el sistema de puntos, tomándose como base inicial la antigüedad en la Compañía. A tenor de ello, y de acuerdo con lo antedicho, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutados el número de puntos correspondientes a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación: Enero, cero puntos; febrero, cero puntos; marzo, dos puntos; abril, cuatro puntos; mayo, cinco puntos; junio, siete puntos; julio, 11 puntos; agosto, 12 puntos; septiembre, primera quincena, 10 puntos, y segunda quincena, nueve puntos; octubre, seis puntos; noviembre, cero puntos; diciembre, primera quincena, tres puntos, y segunda quincena, ocho puntos.

En caso de empate a puntos, tendrá prioridad el más antiguo en la Empresa, aplicándose al personal de nuevo ingreso la máxima puntuación de su unidad de trabajo.

Una vez finalizado el ciclo de vacaciones, dado que cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados, para el ciclo siguiente el orden de preferencia será inverso al del número de puntos utilizados. Dicha normativa regirá en años sucesivos.

Entre trabajadores de la misma categoría y Sección se podrán permutar las vacaciones programadas, previa aprobación de la Dirección del Departamento, que resolverá discrecionalmente toda petición en este sentido, que deberá ser cursada con una anticipación mínima de un mes a la fecha de disfrute.

Art. 43. Si el trabajador sufre accidente o enfermedad durante el disfrute de las vacaciones, deberá notificarlo a la Compañía en el más breve plazo posible, con expresión de lo que le suceda y justificación mediante baja oficial de la Seguridad Social. Caso de que el accidente o enfermedad se produjera en el extranjero, deberá acreditarse documentalmente, no computándose, a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo invertido en dichas circunstancias. Los días de vacaciones que surjan en virtud de la aplicación de este artículo serán fijados de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

SECCION 2.ª LICENCIAS

Art. 44. La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo de plantilla que lo solicite, siempre y cuando medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

A. Tres días naturales, ampliables a cinco, en caso de enfermedad grave o internamiento clínico, fallecimiento, entierro del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso de parentesco político, abuelos y nietos.

En el supuesto de que el enfermo o fallecido se encontrare fuera del lugar de residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta el máximo previsto en el párrafo anterior.

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

B. Dos días naturales por alumbramiento de esposa. El tiempo señalado podrá ampliarse hasta cuatro días naturales más cuando el alumbramiento se produjese en lugar distinto del que reside habitualmente el trabajador, o concurriesen circunstancias clínicas especiales por dificultades del parto.

C. Diez días naturales ininterrumpidos como consecuencia de contraer matrimonio.

D. Dos días laborables por traslado de su domicilio habitual.

E. Un día natural por razón de boda de padres, hijos y hermanos, incluso de parentesco político, ampliable hasta tres

si la celebración de la misma se llevara a efecto en distinto lugar de la residencia habitual del trabajador.

F. El tiempo indispensable para exámenes, de acuerdo con la legislación laboral vigente, o para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político.

Art. 45. Los trabajadores deberán informar, con la mayor antelación posible, a su Jefe inmediato en todos los casos de solicitud de licencia retribuida, reservándose la Empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 46. El personal fijo de plantilla de la Compañía, tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de quince días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares. De cualquier manera, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, el personal de plantilla podrá solicitar licencias sin sueldo cuando medien causas justificadas que deberá exponer por escrito a la Dirección. Esta solicitud estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización total del disfrute del período anual de vacaciones, pudiendo unirse la licencia a dicho período.

La licencia, tanto si es retribuida o no, se instará por escrito a través del mando inmediato al Director o Jefe de la Unidad correspondiente, el cual la resolverá, si procede o no, también por escrito, en un plazo no superior a diez días.

Podrá concederse por la Compañía la licencia especial por espacio de seis meses, siempre que concurren circunstancias excepcionales. Dicha licencia se prorrogará a juicio de la Compañía y previa petición del interesado. En estos casos, a efectos de cotizaciones de la Seguridad Social y Seguridad Social complementaria (Fondo Social y Seguro Colectivo), tendrá el mismo tratamiento que la excedencia voluntaria.

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas y excedencias

SECCION 1.ª DEFINICIONES

Art. 47. *Base*.—Será considerado como base, el lugar donde el trabajador se encuentre en régimen de permanencia, bien por estar determinado en el contrato de trabajo o bien en las situaciones de destacamento, residencia o destino.

Art. 48. *Base principal*.—Es aquella que figura fijada en el Contrato de Trabajo del trabajador para residencia habitual, o la que con posterioridad quede determinada con ocasión de un traslado.

Art. 49. *Desplazamientos*.—Las situaciones de desplazamiento comprenderán las de destacamento, residencia y destino.

Los desplazamientos antedichos serán acordados por la Dirección teniendo en cuenta las necesidades del servicio en todos los supuestos.

Art. 50. *Destacamento*.—Se considerará destacamento el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su base principal por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a nueve días y que no puede exceder, en ningún caso, de siete meses.

Para esta situación de destacamento, y salvo acuerdo previo entre Empresa y trabajador, podrán establecerse turnos rotativos y periódicos que comprenderán al personal de la misma especialidad (según la necesidad del puesto a cubrir). La duración de dichos turnos no excederá, salvo pacto entre los interesados, de treinta días, ampliables a cuarenta y cinco, según las disponibilidades del transporte.

Art. 51. *Residencia*.—Se considerará residencia el lugar donde un trabajador se encuentra desplazado fuera de su base principal, por necesidades del servicio, por un tiempo superior a siete meses y hasta dos años.

El plazo de preaviso para esta situación será de treinta días. Art. 52. *Destino*.—Se considerará destino el lugar en el que un trabajador se encuentra desplazado fuera de su base principal por necesidades del servicio y en régimen de permanencia por un tiempo superior a dos años.

El plazo de preaviso para esta situación se efectuará con una antelación mínima de tres meses a la fecha de incorporación.

Art. 53. *Traslados*.—Es el cambio de la base principal del trabajador.

Los traslados del personal podrán realizarse en función de los siguientes supuestos:

- 1.º A solicitud del interesado.
- 2.º Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- 3.º Por necesidades del servicio.
- 4.º De común acuerdo entre los trabajadores: La Dirección resolverá oídos los interesados y el Comité o Comités de Empresa.

La Dirección de la Empresa, consideradas las condiciones y aptitudes del personal, tratará en todo momento de armonizar el servicio con los deseos de aquél, otorgando preferencia de elección de vacantes según la categoría o especialidad y la antigüedad, estimándose el orden inverso para los traslados involuntarios. En todos los supuestos se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares del trabajador, y se informará a la Comisión Paritaria de acuer-

do con las competencias que ésta tiene otorgadas en el presente Convenio.

Art. 54. Cuando un trabajador sea afectado por un traslado forzoso, el cónyuge respectivo, si fuera trabajador de la Empresa, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viniere desempeñando, aunque fuera distinto grupo laboral, a cuyos efectos la Empresa se obliga a facilitar dicho puesto en el plazo máximo de un año a partir de la fecha del traslado.

Art. 55. Se considerará dieta la cantidad devengada para atender los gastos originados en los desplazamientos que se efectúen por los trabajadores fuera de la base y en función de las necesidades de la Empresa. Las dietas pueden ser nacionales o internacionales, según que los gastos a cubrir se originen en territorio nacional o extranjero, y su cuantía será unificada para todo el personal.

Art. 56. *Cómputo de dietas*.—Las dietas por comidas se abonarán si el personal se encuentra fuera de su base desde las trece a las quince horas locales, para el almuerzo, y desde las veintiuna a las veintitrés horas, para la cena.

Cuando el personal de tierra se desplace en servicios especiales a bordo, percibirá los mismos conceptos, en cuanto a dietas, que aquellos que tenga reconocidos el personal de vuelo.

SECCION 2.ª EXCEDENCIAS

Art. 57. *Excedencias*.—La excedencia será de dos clases: Voluntaria y especial.

Art. 58. *Excedencia voluntaria*.—La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador y a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de dos años en la Empresa.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación, tendrá que ser motivada.

Art. 59. Durante el período que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y, por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo ni tampoco le será de abono dicho tiempo para su antigüedad.

Cupo.—Uno por cada 25 o fracción por cada categoría dentro de cada grupo, en caso de coincidir dos peticiones de excedencia y no poderse conceder más que una, se resolverá en favor del trabajador con mayor antigüedad en Spantax.

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 próxima inferior, si hubiera vacante, manteniendo el derecho preferente a ocupar la primera que se produzca en su categoría. Por lo que respecta al sueldo, el trabajador que se reincorpore de una excedencia voluntaria percibirá el de la categoría a que haya quedado encuadrado.

Art. 60. La excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el intervalo entre ambos plazos se podrá prorrogar la misma semestralmente.

Art. 61. La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

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

El reingreso se efectuará a petición de la interesada de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.

Art. 62. El trabajador en excedencia voluntaria deberá cumplir con lo previsto en los números 7 y 8 del artículo 55 de la vigente Ordenanza Laboral sobre prestación de servicio en otra Empresa dedicada al transporte aéreo y plazo de solicitud para el reingreso en la Empresa, que no será inferior a quince días a la fecha de terminación de la misma.

Art. 63. *Excedencia especial*.—Son situaciones de excedencia especial del personal afectado por el presente Convenio las siguientes causas:

- 1.ª Nombramiento por Decreto o elección para cargo político o de representación sindical, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.
- 2.ª Enfermedad una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- 3.ª Prestación de servicio militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración del mismo.

Art. 64. El personal que se encuentre en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo, a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal período retribución alguna, salvo lo previsto en el artículo 67.

Art. 65. Los excedentes especiales se incorporarán a sus puestos de trabajo en el plazo de treinta días, una vez desaparecida la causa que motivó tal situación, salvo cuando se tratase del servicio militar, en el que el plazo será de dos meses.

Si no se hubieren incorporado en los plazos previstos en el

párrafo anterior, sin justa causa, causarán baja definitiva en la Empresa.

Art. 66. La Empresa cubrirá las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Si hubiere circunstancias justificadas por parte de la Empresa para la no cobertura inmediata de la vacante, la Empresa la pondrá en conocimiento del Comité de Empresa que estimará, en su caso, las razones alegadas y a la vez emitirá un informe sobre las mismas. Si no hubiera acuerdo, resolverá la Autoridad Laboral competente.

Art. 67. *Servicio Militar*.—El personal fijo de plantilla de la Compañía al que se alude en el artículo 63 párrafo tercero de este Convenio Colectivo (Servicio Militar obligatorio), mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

Este tiempo será computado como tiempo de servicio efectivo y, durante el mismo, le corresponderá el 50 por 100 del sueldo base y complemento de antigüedad respectivo, siempre que el interesado hubiere sido destinado fuera de su base habitual de trabajo y cuando no existan posibilidades de prestar sus servicios en la Compañía. Estas cantidades le serán abonadas en el plazo de un año, a partir de su reincorporación en la Empresa, mediante entregas mensuales.

CAPITULO VIII

Retribuciones

SECCION 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 68. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales dentro de los últimos cinco días del mes correspondiente.

Los haberes se harán efectivos en metálico, talón bancario o transferencia. Asimismo, se entregará a cada trabajador su recibo de salarios, debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo, en su lugar de trabajo y dentro de su jornada laboral.

Todas las percepciones establecidas en este Convenio se entienden en función de la jornada completa de trabajo, por lo que, en caso de jornadas inferiores contratadas, se reducirá proporcionalmente.

Art. 69. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

SECCION 2.ª RETRIBUCION

Art. 70. Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

A) Retribuciones fijas:

1. Sueldo base.
2. Complemento personal de antigüedad.
3. Prima de producción.
4. Gratificaciones extraordinarias.
5. Residencia en islas.
6. Plus de puesto de trabajo.
7. Plus de calidad y cantidad.
8. Prima de experiencia.

B) Otras percepciones económicas:

1. Compensación por comidas.
2. Indemnización por fraccionamiento de turno.
3. Complemento por trabajos nocturnos.
4. Dietas.
5. Prima por servicios especiales a bordo.
6. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.
7. Horas extraordinarias.
8. Compensación por destacamento, residencia o destino.
9. Indemnización por traslado.
10. Transporte.

Art. 71. *Sueldo base*.—El sueldo base es el que consta para cada categoría y nivel en la tabla retributiva del anexo I del presente Convenio.

Art. 72. *Complemento personal de antigüedad*.—El personal de plantilla recibirá por este concepto un 7,5 por 100 del sueldo base por cada tres años de servicio a la Compañía.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la Empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse en el mismo mes de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el empleado haya percibido retribución. En todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencias especiales con reserva del puesto de trabajo (servicio militar, invalidez provisional, nombramiento por Decreto, etc.).

El personal que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho

a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad obtenidos anteriormente.

Art. 73. *Prima de producción.*—El personal seguirá percibiendo la prima de producción, consistente en un 25 por 100 del sueldo base y complemento personal de antigüedad, fijados en este Convenio.

Art. 74. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores continuarán percibiendo los días anteriores al 23 de junio y 23 de diciembre de cada año, y con carácter de pagas extraordinarias, sendas gratificaciones, consistentes en una mensualidad normal de cada trabajador, integradas por todos los conceptos fijos de sus haberes, con excepción del régimen de protección normal a la familia.

Al personal ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonará la gratificación prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad mensual completa.

Art. 75. *Residencia en islas.*—Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán en catorce pagas y por el concepto de residencia en islas, el 15 por 100 de su sueldo base en Baleares y el 25 por 100 en Canarias.

Art. 76. El personal de plantilla percibirá los complementos salariales de cantidad y calidad y de puesto de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del anexo II.

El personal titulado Aeronáutico, Especialista Aeronáutico, de Taller y Almacén de Montemiento, percibirá en concepto de complemento salarial de puesto de trabajo el 25 por 100 del salario base, desde el nivel 4 al 7, inclusive, y el 30 por 100 en los niveles 8 al 18; ambos inclusive.

El personal que en el presente Convenio tenga reconocido con carácter de complemento salarial de calidad y cantidad el plus señalado en el anexo II percibirá dicho complemento en catorce pagas. Este complemento no sufrirá modificación ni elevación en su cuantía en las sucesivas revisiones salariales, tanto durante la vigencia del presente Convenio como en los futuros.

Prima de experiencia.—Los Ingenieros Aeronáuticos de grado superior y medio percibirán en concepto de prima de experiencia las cantidades que a continuación se especifican en relación a su nivel retributivo. Esta prima será revisable en función al índice del coste de la vida.

Nivel	Pesetas
18	35.363
17	32.813
16	30.263
15	27.713
14	25.163
13	22.613
12	21.509

Art. 77. *Compensación por comidas.*—La Compañía compensará los gastos de desayuno, comida o cena a aquellos empleados que por necesidades del trabajo tengan que comer fuera de su domicilio en cumplimiento de sus turnos de trabajo o con motivo de prolongaciones de jornada, de acuerdo con el siguiente calendario:

Desayuno: Cuando el personal esté prestando servicio a las ocho horas y no comience ni finalice su trabajo a la expresada hora. Asimismo, cuando el personal realice el turno de noche.

Comida: Cuando el personal realice turnos de trabajo ininterrumpidos y estén prestando sus servicios a las catorce horas y no finalice ni comience su trabajo a dicha hora.

Cena: Cuando el personal realice turnos de trabajo ininterrumpidos y estén prestando sus servicios a las veintidós horas y no finalice ni comience su trabajo a la citada hora.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar las comidas; de no ser así se compensará al trabajador, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, con las cantidades siguientes:

180 pesetas por comida o cena
60 pesetas por desayuno

Art. 78. *Indemnización por fraccionamiento de turno.*—De acuerdo con los interesados y con las necesidades del servicio, podrán fraccionarse los turnos de trabajo con un mínimo de ausencia de tres horas.

En este caso la Compañía abonará al trabajador un importe equivalente a las horas que se especifican a continuación, valoradas como horas extraordinarias. Dicha valoración se efectuará de acuerdo con la categoría, trienios y base de la Compañía en que se produzca el fraccionamiento de turno.

Base Canarias: Dos horas y media.
Base Madrid: Una hora y cuarenta y cinco minutos.
Resto de las bases: Una hora treinta minutos.

Los gastos de transportes que se originen con motivo de los fraccionamientos de turnos serán abonados con la cantidad establecida para cada base en este Convenio.

Fuera de base.—Cuando se contemple el supuesto previsto en el párrafo B del artículo 37, intervalo al que se alude, se computará a los efectos de este artículo mediante la indemnización de tres horas.

Art. 79. *Complemento por trabajos nocturnos.*—El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho horas percibirá, como complemento de puesto de trabajo nocturno, el equivalente al 40 por 100 del salario hora ordinaria, en función de las horas trabajadas en este período.

Este complemento se percibirá en su integridad cuando el trabajador desarrolle su actividad cuatro horas en cada jornada, dentro del período indicado; en otro caso, se pagará a prorrata.

Art. 80. *Diets.*—Es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la Compañía fuera de la base y cuyas cuantías se especifican en el anexo III.

La Compañía facilitará anticipo de dietas al personal que lo solicite.

La selección, contratación y pago de los alojamientos, con motivo del servicio, estará a cargo de la Compañía, salvo en las situaciones de destacamento, residencia o destino.

La contratación del alojamiento, incluido un desayuno continental o similar, siempre que los horarios de aquél lo permita, se hará directamente por la Compañía, a cuyo cargo correrá el abono de las facturas correspondientes.

Cuando la factura del alojamiento por pernocta del personal de tierra no incluya el importe correspondiente al desayuno, se abonará el importe equivalente al 25 por 100 de la dieta establecida por cena, como compensatoria de este gasto.

No obstante lo anterior, en el caso de que no hubiese posibilidad de realizar dicha contratación directamente por la Compañía, ésta compensará al empleado los gastos del hotel y desayuno, previa presentación de la factura.

Art. 81. *Prima por servicios especiales a bordo.*—En los vuelos con misión específica a bordo de los aviones que realiza el personal de Mantenimiento se aplicarán las siguientes primas, en las situaciones que se indican a continuación:

- Vuelos de prueba: 900 pesetas por hora.
- Vuelos realizados para vigilar el comportamiento de algún sistema o elemento del avión: 450 pesetas por hora.
- Vuelos realizados para prestar asistencia técnica en la o las escalas que haga el avión en el que se desplaza: 450 pesetas por hora.
- Vuelos realizados de retorno en avión reparado y comprobado con misión específica a bordo: 450 pesetas por hora.
- Vuelos con carga que exijan vigilancia durante el vuelo: 450 pesetas por hora.

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

Art. 82. *Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.*—El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos percibirá un plus consistente, en el 20 por 100, calculado sobre el 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 los Organismos correspondientes a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

Art. 83. Para el cálculo de la hora tipo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 84. *Indemnización por desplazamiento.*—El personal que se encuentre en alguna de las situaciones de desplazamiento (destacamento, residencia o destino) tendrá derecho a percibir, en función de las mismas, las dietas o proporción de éstas que a continuación se fijan:

	Pesetas
I. Titulados	2.184
II. Todas las Jefaturas y hasta la categoría de Oficial primera	1.569
III. Resto de las categorías	1.352

Destacamento

La que resulte de multiplicar el número de días que duró tal situación por la dieta íntegra que corresponda, si éste no excede de treinta días, y, si lo sobrepasa, las dietas se reducirán al 50 por 100, para los días de exceso.

Residencia

El 85 por 100 de la que correspondería al destacamento de más de treinta días.

Destino

El 60 por 100 de la que correspondería al destacamento de más de treinta días.

Nota: En todas las situaciones de desplazamiento se abona el 50 por 100 del importe del traslado del vehículo propio, previa presentación de la factura. Los gastos de seguro e importación correrán a cargo del interesado.

En estas situaciones de desplazamiento se darán facilidades para el traslado de familiares en aviones de la Compañía, a petición del empleado y solamente para los que vivan a su cargo.

Art. 85. *Indemnización por traslado:*

a) Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

b) Si el traslado es por necesidades del servicio se abonarán al trabajador las cantidades siguientes:

En concepto de indemnización, por una sola vez, la cantidad equivalente a dos mensualidades de los haberes fijos y mensualmente un 20 por 100 de su salario base, que ascenderá, como mínimo, a 8.000 pesetas, en concepto «ad personam».

Sin perjuicio de lo antedicho, los Convenios sucesivos deberán adaptar las circunstancias del traslado conforme a lo que estipulen las partes, atendidas las variaciones del coste de la vivienda, según los informes oficiales del Organismo competente.

Los gastos del traslado del trabajador y familia que viva a su cargo, previa solicitud del mismo.

Traslado de muebles y enseres, a petición del interesado, ocupándose la Compañía de la gestión de dicho traslado (seguros y derechos de importaciones a cargo del interesado).

Traslado del vehículo propio, previa presentación de factura, se abonará el importe de la misma (se excluye seguros y derechos de importación).

c) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador se estará a lo convenido por las partes y, en su defecto, a lo establecido en el caso anterior.

Art. 86. *Transportes.*—La Empresa, cuando no facilite el medio de transporte, viene obligada a compensar a los trabajadores que por necesidades del servicio deban desplazarse en los trayectos ciudad-aeropuerto-ciudad, con las cantidades que a continuación se citan:

	Pesetas
Palma-aeropuerto	2.700
Palma-hangar	3.400
Las Palmas-aeropuerto	6.400
Barcelona-aeropuerto	3.300
Tenerife-Los Rodeos	3.300
Málaga-aeropuerto	3.300
Madrid-aeropuerto	3.300

No obstante lo anteriormente expuesto, el plus de transporte será actualizado siempre que el precio de los combustibles sufra variación.

Art. 87. Las vacaciones se abonarán computándose los conceptos fijos especificados en el artículo 70 más el 75 por 100, calculado sobre la media que se hubiese percibido en concepto de horas extraordinarias realmente llevadas a efecto sobre los once últimos meses trabajados.

CAPITULO IX

Seguridad Social complementaria

Art. 88. *Institución de Previsión Social «Loreto».*—Se mantendrán a cargo de la Compañía las aportaciones voluntarias de las cotizaciones del seguro colectivo y fondo social de tierra del Montepío «Loreto», en la cuantía y forma que viene haciendo hasta ahora.

Art. 89. *Baja por incapacidad laboral transitoria.*—Se continuará la ayuda a los trabajadores que se encuentren en la situación de incapacidad laboral transitoria acordada por la Seguridad Social, consistente en el abono con cargo a la Compañía, hasta un tiempo máximo de dos meses, de la diferencia, en su caso, entre las prestaciones de la Seguridad Social y la cantidad resultante del haber fijo mensual.

En el supuesto de que la baja por incapacidad laboral transitoria superase los dos meses, y mientras dure dicha situación y hasta el máximo señalado por la legislación vigente, la diferencia entre el salario fijo mensual y las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes a dicha incapacidad laboral transitoria serán cubiertas al 50 por 100 entre la Compañía «Spantax» y el «Fondo de Ayuda al Personal de Tierra».

La Compañía «Spantax», en todo momento, se compromete, en lo que a incapacidad laboral transitoria se refiere, a dar al personal de tierra un trato igual al de los otros sectores de la Compañía.

Se constituye el «Fondo de Ayuda al Personal de Tierra», con autonomía propia y funcionará, en todo caso, de forma ajena a la Compañía «Spantax», rigiéndose por sus propios Estatutos, que serán elaborados por sus componentes.

Art. 90. *Traslado de cadáveres.*—En caso de fallecimiento de un trabajador en servicio, la Empresa cubrirá los gastos de

embalsamamiento y traslado del cadáver hasta el domicilio del finado o lugar donde designen los familiares.

Art. 91. *Accidentes «in itinere».*—La Compañía, a los efectos de consideración de accidentes «in itinere», reconoce a los trabajadores que éstos pueden utilizar, por su cuenta, los medios de locomoción que estimen oportunos para efectuar cuantos desplazamientos sean necesarios como consecuencia de su trabajo en la Empresa.

CAPITULO X

Billetes gratuitos

Art. 92. *Billetes gratuitos.*—La Compañía facilitará billetes gratuitos, sujetos a plaza y en aviones de «Spantax, S. A.», a los empleados y sus familiares en primer grado que se encuentren fijos en plantilla, siempre que no exista prohibición por parte de la Agencia contratadora o de las autoridades pertinentes. Anualmente facilitará dos billetes de ida y vuelta, en las mismas condiciones, para el desplazamiento de una persona de su servicio doméstico.

La Presidencia designará el orden de preferencia absoluta de dichos billetes, teniendo en cuenta los motivos especiales o de emergencia que en cada caso concurren (fallecimiento, enfermedad grave, accidente, viaje nupcial, vacaciones anuales, cuando el trabajador, por razones de servicio, deba pasar fuera de su base Nochebuena y/o Año Viejo, etc.).

«Spantax, S. A.», facilitará a los trabajadores que lo soliciten por motivos justificados una carta, a fin de que éstos puedan gestionar billetes gratuitos o con descuento en Compañías nacionales o extranjeras.

«Spantax, S. A.», no se responsabiliza de la concesión por terceros de dichos billetes o descuentos.

Art. 93. *Compensaciones y absorciones.*—Las mejoras económicas salariales que se establecen en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con los aumentos de retribución que cualquiera que sea su carácter, se establezcan por normas legales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, solamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total del mismo.

Art. 94. Se considerará circunstancia especial a todos los efectos, la situación en que se encuentra un trabajador cuando se dicte por la Autoridad Judicial competente resolución que, por su propia naturaleza, presuponga limitación en su normal actividad laboral. En el bien entendido de que hasta que haya recaído sentencia firme condenatoria, le serán reconocidos al trabajador todos sus derechos tanto de índole económica como social, hasta el límite de seis meses.

Para que se produzca la circunstancia a la que se hace referencia en el párrafo anterior, es imprescindible que la misma haya acaecido cuando el trabajador estuviese en servicio para la Compañía, comprendiéndose dentro de este tiempo el traslado al centro de trabajo.

El contenido de este artículo se entiende sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias de la Compañía con arreglo a la Legislación vigente.

Art. 95. El personal que se halle en situación de comisión de servicio, destacamento, residencia o destino fuera del territorio español y siempre que no pueda acogerse a la Seguridad Social del país en que se encuentre por no existir convenio entre los dos Estados, tendrá pleno derecho a que la Compañía se haga cargo de los gastos producidos por enfermedad o accidente, comprendiendo los de asistencia, hospitalización o intervenciones quirúrgicas, incluyendo los mismos a los familiares, salvo en los casos en que los servicios médicos de la Empresa aconsejen el traslado a su residencia o centro de trabajo habitual o al lugar que estimen conveniente corriendo a cargo de la Empresa los gastos de dicho traslado.

Lo establecido en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de la obligación del trabajador de reclamar ante los organismos que proceda el reintegro de las cantidades correspondientes que, en su caso, devolverá a la Compañía.

Art. 96. Todo trabajador tiene el derecho a elevar quejas o reclamaciones por escrito, al jefe de la unidad a la que pertenece, a través de su mando inmediato.

Transcurridos treinta días desde el siguiente a aquél en el que el trabajador presentó la reclamación sin haber obtenido respuesta, o aun habiéndole comunicado la resolución de la Empresa no fuera de conformidad para el interesado, podrá éste acudir ante la Comisión Paritaria, la cual, vistas las alegaciones del trabajador, planteará de nuevo la cuestión a la Dirección que corresponda de la Compañía, que en un plazo de quince días deberá contestar al interesado, todo ello sin perjuicio de las competencias que correspondan a los órganos administrativos y jurisdiccionales conforme a lo previsto en la Ley.

Art. 97. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la

fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 98. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 99. El 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, se actualizarán todos los conceptos retributivos en función de los incrementos que en el año anterior hayan sufrido el índice del coste de la vida para el conjunto nacional o el 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.

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

La distribución del referido incremento se repartirá en un 50 por 100 de forma lineal entre todos los trabajadores de la Empresa, y el resto en forma porcentual a los respectivos niveles durante la vigencia del presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA I

En virtud de las facultades de la Comisión Deliberadora, se aplicará provisionalmente y hasta la homologación del Convenio, los efectos económicos desde el 1.º de mayo de 1978.

DISPOSICION TRANSITORIA II

No obstante lo establecido en la disposición transitoria I, con respecto al personal Especialista Aeronáutico, de Taller y Almacén de Mantenimiento, se le abonará la diferencia existente entre la elevación del índice del coste de vida sobre la retribución de 1977 y las cantidades percibidas durante la negociación del Convenio, desde el 1 de enero al 30 de abril de 1978.

DISPOSICION TRANSITORIA III

Excepcionalmente y durante la vigencia del presente Convenio y hasta el 1 de diciembre de 1979 la cláusula del artículo 99 del mismo, que se entiende pactada para futuros Convenios, o el presente, si se prorrogase, se ajustará a la siguiente norma:

La actualización del concepto retributivo se efectuará para el personal del grupo Especialista Aeronáutico, Taller y Almacén de Mantenimiento el 1 de enero de 1979 y para el resto de personal con efectos al 1 de febrero del mismo año.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

En el supuesto de que la Comisión Deliberadora, dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la modificación o advertencia, efectuada por la Autoridad competente, durante el proceso de homologación del presente Convenio, no llegase a un acuerdo, los temas a que afecta la discusión, serán sometidos a la decisión de tres árbitros nombrados, uno por la Comisión Social, otro por la Comisión Empresarial, y el tercero designado por la Autoridad Laboral, de entre los miembros del Cuerpo de Magistrados de Trabajo y en su defecto, de un miembro del Cuerpo de Inspectores de Trabajo, que no hubiese intervenido en la homologación del presente Convenio.

Los árbitros deberán decidir en el plazo máximo de un mes.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Los incrementos salariales a que el personal de Tierra tenga derecho por la aplicación de este Convenio quedarán, en todo caso, sujetos a las normas o limitaciones dictadas por el Gobierno.

ANEXO I Tabla salarial

Nivel	Sueldo base	Prima de producción
	Pesetas	Pesetas
1	17.129	4.282
2	18.271	4.568
3	19.413	4.858
4	21.258	5.314
5	23.984	5.991
6	27.727	6.932
7	29.727	7.432
8	33.500	8.375
9	35.500	8.875

Nivel	Sueldo base	Prima de producción
	Pesetas	Pesetas
10	37.500	9.375
11	39.444	9.861
12	42.175	10.544
13	44.340	11.085
14	49.340	12.335
15	54.340	13.585
16	59.340	14.835
17	64.340	16.085
18	69.340	17.335

ANEXO II

Plus de calidad y cantidad

	Península	Baleares	Canarias
Nivel 1:			
Peón	5.188	3.119	1.406
Mozo	5.188	3.119	1.406
Limpiador	5.188	3.119	1.406
Nivel 2:			
Auxiliar administrativo	5.723	2.982	1.155
Mozo especialista	5.474	3.233	1.406
Peón especialista	5.060	2.319	492
Guarda	4.581	1.840	13
Vigilante	4.581	1.840	13
Nivel 3:			
Ayudante de Almacén y Cocina	3.438	526	—
Recepcionista/Telefonista	7.434	4.522	2.581
Nivel 4:			
Recepcionista Tráfico	8.789	7.600	5.475
Recepcionista «Catering»	1.904	—	—
Cocinero/Pastelero	2.907	—	—
Oficial 2.º Almacén	1.134	—	—
Conductor	3.704	1.715	—
Capataz Tráfico	3.704	1.715	—
Ayudante de Taller y Almacén aeronáutico	2.907	1.674	854
Nivel 5:			
Operador 3.º de Comunicaciones y Oficial 3.º de Administración «C»	1.745	—	—
Operador 3.º de Comunicaciones y Oficial de 3.º de Administración «B»	4.156	561	—
Operador 3.º de Comunicaciones y Oficial de 3.º de Administración «A»	6.156	2.561	165
Oficial 1.º almacén	8.134	4.539	2.143
Oficial 3.º tráfico	8.961	5.366	2.970
Oficial 3.º taller y almacén aeronáutico	1.757	348	—
Ayudante de Mecánico	262	—	—
Nivel 6:			
Encargado de mayordomía	4.442	283	—
Técnico de 2.º; Operador de 2.º de Comunicaciones; Perforista y Oficial 2.º de administración	4.442	283	—
Técnico 2.º de tráfico	6.982	2.803	30
Vigilante de limpieza	225	—	—
Jefe de almacén	6.044	1.885	—
Oficial 2.º de taller y almacén aeronáutico	1.770	244	—
Nivel 7:			
Técnico de 1.º; Delineante de 2.º; Operador de proceso de datos; Operador de 1.º de comunicaciones y Oficial de 1.º de administración «B»	5.114	655	—
Técnico de 1.º; Delineante de 2.º; Operador de proceso de datos; Operador de 1.º de comunicaciones y Oficial de 1.º de administración «A»	8.952	4.493	1.520
Técnico de 1.º de tráfico	8.952	4.493	1.520
Oficial de 1.º de taller y almacén aeronáutico	5.943	4.814	4.536

	Península	Baleares	Canarias
<i>Nivel 8:</i>			
Programador de 2.ª; Delineante de 1.ª; Jefe técnico de 3.ª; Operador Jefe y Jefe de 3.ª de administración	7.876	2.851	—
Jefe de 3.ª de catering	7.876	2.851	—
Jefe técnico de 3.ª de tráfico ...	10.376	5.351	2.001
Oficial de 1.ª Mecánico	600	600	600
<i>Nivel 9:</i>			
Programador de 1.ª; Jefe técnico de 2.ª; Jefe de comunicaciones y Jefe de 2.ª administración ...	9.786	4.461	911
Jefe de 2.ª de catering	9.786	4.461	911
Jefe técnico de 2.ª de tráfico ...	15.709	11.959	6.834
<i>Nivel 10:</i>			
Analista; Jefe técnico de 1.ª y Jefe de 1.ª administración ...	12.872	7.247	3.497
<i>Nivel 11:</i>			
Jefe técnico de 1.ª especial y Jefe superior de 2.ª	12.933	8.892	7.450
<i>Nivel 12:</i>			
Jefe superior de 1.ª	22.376	13.640	11.924
<i>Nivel 13:</i>			
Jefe superior técnico y Jefe de departamento administración.	25.649	20.874	18.942

ANEXO III

Dietas y gastos de transportes

Cuando se lleve a efecto una comisión de servicio (desplazamiento fuera de base) de uno a diez días, o la misma se prolongase por causas excepcionales, se abonarán al trabajador por la Compañía las cantidades que por los conceptos de dietas y transportes a continuación se indican:

A) Dieta nacional		Dieta internacional	
Almuerzo	Cena	Almuerzo	Cena
450	450	1.014	1.014

La dieta internacional sufrirá un incremento del 25 por 100 cuando se devengue en Estados Unidos, Canadá, Africa, Asia y Suiza.

B) Transportes fuera de base: 600 pesetas (trayecto ida y regreso).

Si por circunstancias especiales esta cantidad resultase insuficiente para costear el transporte fuera de base, previa justificación correspondiente, se abonará la diferencia.

Los aumentos experimentados en los conceptos de transportes y dietas se han efectuado ajustándose a los límites establecidos por el Gobierno, y se actualizarán en el futuro en la medida que lo permitan las disposiciones oficiales.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29078 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, número 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª MS/MC 39.880/73.
Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido subterráneo.

Origen de la línea: Línea E. T. 193 (con entrada y salida a E. T. 456 y 3.079).

Final de la misma: E. T. Abonado don Jesús Sarrías Villagordo.

Término municipal a que afecta: Prat de Llobregat.
Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,133 de tendido subterráneo.
Conductor: Aluminio.

Material de apoyos: Cable subterráneo.
Estación transformadora: Uno, 160 KVA., relación 25/0,380 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 6 de junio de 1978.—El Delegado provincial.—12.402-C.

29079 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª MS/ce-20.372/75.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido subterráneo.

Origen de la línea: E. M. «Sabadell III».

Final de la misma: E. M. «Sabadell IV».

Término municipal a que afecta: Sabadell.

Tensión de servicio: 11 KV.

Longitud en kilómetros: 1,331 metros de tendido subterráneo.

Conductor: Aluminio; 2 (3 por 160) milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Cable subterráneo.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 7 de septiembre de 1978.—El Delegado provincial.—12.406-C.

29080 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-28.965/77.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo número 8 de la línea a «San Clemente».

Final de la misma: Apoyo 11 bis de la línea a «San Clemente».

Término municipal a que afecta: Sant Climent de Llobregat.
Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,250 de tendido aéreo.

Conductor: Cobre, 25 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Madera y hormigón.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley