

ANEXO

Baremo, volúmenes de tirada y coeficiente multiplicador que habrán de aplicarse para la fijación del precio máximo de venta al público en los libros de texto y material didáctico impreso

A) BAREMO DE COSTES

	Unidad	Coste unitario
1. Composición y ajuste de texto.		
A) Composición	Pliego	5.520
Diagramación y maqueta ...	Pliego	4.800
B) Ajuste	Pliego	3.200
Lectura	Pliego	440
Pruebas de reproducción ...	Pliego	1.200
		15.160
El pliego se considerará de 16 páginas.		
Notas aclaratorias:		
a) Idioma extranjero con caracteres no latinos	Pliego	11.040
b) Signos especiales (fonética, matemáticas), técnicos, idiomas extranjeros (caracteres latinos), cuadros estadísticos, composición a distintas medidas, mezcla de tipos	Pliego	9.937
2. Fotomecánica de texto	Cm ² /color	0,60
Nota aclaratoria: En cualquier caso se considerará un mínimo de 100 centímetros cuadrados.		
3. Ilustraciones (realización).		
A un color	Ilustración	550
A dos colores	Ilustración	850
A cuatro colores	Ilustración	1.300
Fotografías negro	Ilustración	1.000
Fotografías color	Ilustración	2.500
Nota aclaratoria: Ilustraciones sencillas de matemáticas, física, dibujo y en general figuras geométricas		
	Página	670
4. Fotomecánica de ilustraciones.		
A un color	Cm ² /color	3,75
A dos colores	Cm ² /color	7,50
A cuatro colores	Cm ² /color	15
Nota aclaratoria: Se considerará un mínimo de 100 centímetros cuadrados.		
5. Montaje y pasado de plancha ...	Plancha (80 × 112)	3.430
6. Impresión	Millar/color	580
7. Papel	Kilo	62
Nota aclaratoria: Se considerarán los siguientes porcentajes en concepto de pérdidas de papel:		
A un color, 4 por 100.		
A dos y tres colores, 6 por 100.		
A cuatro colores, 9 por 100.		
8. Encuadernación.		
Plegado y cosido	Pliego	0,60
9. Realización total cubierta.		
En rústica	Libro	10
En cartóné	Libro	25

B) VOLUMENES DE TIRADAS MINIMAS

El baremo de costes deberá ser aplicado a los siguientes volúmenes mínimos de tirada:

Coste unitario

1. Preescolar y E. G. B.	24.000
2. B. U. P.	16.000
3. Formación Profesional:	
3.1. Areas comunes	10.000
3.2. Rama Administrativa y Comercial	10.000
3.3. Rama Electricidad	6.000
3.4. Rama Delineación	4.000
3.5. Rama Automoción	3.500
3.6. Restantes ramas	—

C) COEFICIENTE MULTIPLICADOR

La fijación del precio máximo de venta al público se obtendrá multiplicando el coste unitario que resulta en cada caso de la aplicación del baremo por el coeficiente multiplicador 2,50.

MINISTERIO DE TRABAJO

22522 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el III Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio» (AVIACO) y su personal de tierra.

Visto el III Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio» (AVIACO) y su personal de tierra;

Resultando que con fecha 6 de julio de este año tuvo entrada en este Departamento el Convenio Colectivo de referencia, que fue suscrito por las partes negociadoras el 13 de junio de igual año con vigencia desde 1 de abril de 1979 hasta 31 de mayo de 1980, acompañado del texto acordado y documentación complementaria. A efectos de su homologación por esta Dirección General;

Resultando que con suspensión del plazo de homologación y por tratarse de una Empresa pública, en aplicación del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979 de 19 de enero, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual le prestó su conformidad con fecha 8 del mes y año en curso;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones replamentarias;

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

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

Considerando que habiendo prestado su conformidad a este Convenio Colectivo la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que previenen las disposiciones en vigor, y no observándose en sus cláusulas oposición, contradicción o infracción a normas de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el III Convenio Colectivo de la Empresa «Aviación y Comercio» (AVIACO) y su personal de tierra, haciéndoles saber que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre. La actualización de salarios y sus complementos con efectos desde 1 de enero de 1980, prevista en el artículo 3 del Convenio, quedará condicionada a que por el Gobierno no se dicten otras normas que estén en desacuerdo con lo que establece dicho artículo.

2. 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.

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

Madrid, 8 de agosto de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de «Aviación y Comercio» (AVIACO) y su personal de tierra.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIACION Y COMERCIO» (AVIACO) Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *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. *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados como personal de tierra de plantilla en «Aviación y Comercio, S. A.» (en lo sucesivo, AVIACO).

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

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

Art. 3. Este Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 1979, salvo en aquellos conceptos que tengan señalada expresamente fecha distinta al efecto.

Tendrá vigencia hasta el 31 de mayo de 1980 y será prorrogable por la tática, por periodos de doce meses, si, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

El 1 de enero de 1980 se actualizarán las cuantías de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo, gratificaciones por taquigrafía, estenotipia e idiomas, en función de las alteraciones que, en el semestre natural anterior, haya sufrido el índice de precios al consumo para el conjunto nacional elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

Esta actualización se hará efectiva, con efectos retroactivos al 1 de enero, tan pronto como sean conocidas las cifras provisionales del aumento de precios al consumo.

Art. 4. El personal que estando en plantilla como Administrativo el 1 de enero de 1972 percibiese una gratificación por vestuario, la seguirá percibiendo durante la vigencia de este Convenio.

Esta percepción se conservará «ad personam» en tanto no considere la Dirección necesaria la utilización de uniforme, que sería costeado por la Empresa.

Asimismo, los empleados que tuviesen concedidos los complementos por el plus de cargas familiares hasta el 1 de enero de 1970 continuarán percibiéndolo.

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

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

Art. 6. Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable a los empleados.

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

CAPITULO II

Organización y participación

Art. 7. La organización práctica y técnica del trabajo en AVIACO es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8. Se constituirá una Comisión interna de composición paritaria y formada por un máximo de seis representantes por cada parte.

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

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

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

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

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

En general, las actividades de la Comisión interna se referirán a temas generales de la Compañía, entendiéndose que los temas que afecten a un determinado centro de trabajo deberán resolverse por medio de su Comité de Centro de Trabajo.

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

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

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

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

La primera reunión se celebrará quince días después de la homologación del Convenio, en la que se establecerá su propio Reglamento de funcionamiento interno.

Art. 9. La participación del personal en el Consejo de Administración se regulará por lo dispuesto en la Ley 41/1982, de 21 de julio, y en el Decreto 2241/1965, de 15 de julio, y por lo que, en cada momento, disponga la legislación vigente.

En las reuniones de la Comisión Permanente del Consejo de Administración será necesaria, al menos, la asistencia de un Consejero representante del personal, siempre que los asuntos a tratar afecten a los intereses del personal.

Art. 10. A la firma del presente Convenio, la Empresa publicará un organigrama funcional por direcciones, divisiones y departamentos, expresando las dotaciones actuales de personal y funciones atribuidas a dichas unidades.

En el plazo de seis meses, contados desde la fecha de homologación del Convenio, la Empresa desarrollará aquel organigrama, describiendo las funciones atribuidas a puestos orgánicos y las tareas a cumplir por el personal que ocupe puestos dependientes de los orgánicos.

Art. 11. Cumplido lo dispuesto en el artículo 10, la Empresa, dentro del plazo de seis meses en él establecido, dará traslado a la Comisión interna del desarrollo del organigrama funcional.

La Comisión interna estudiará esa información, elevará los reparos o propuestas que, al respecto, juzgue oportunos, los que serán examinados por la Dirección para dar la respuesta que proceda.

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

Art. 12. Determinada la organización de la Empresa y valorados los puestos de trabajo, ésta adecuará en lo posible al personal, de acuerdo con las funciones y tareas que tenga encomendadas.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 13. La posesión de un título de los que se precisan para ser clasificado como Técnico de Grado Superior o Medio, por parte de personal perteneciente a otros grupos profesionales, no da derecho a reclasificación, pero si preferencia a la misma para ocupar una vacante que exija aquella titulación, conforme a los requisitos establecidos para el ingreso en ella.

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

Art. 14. Si un trabajador realizase accidentalmente, en cumplimiento de órdenes superiores, funciones correspondientes a una categoría profesional más elevada, tendrá derecho a la remuneración correspondiente a dicha categoría.

Con carácter excepcional, y durante un periodo que no exceda de noventa días al año, todo trabajador estará autorizado a realizar trabajos de categoría inferior, siempre que correspondan a su grupo profesional, conservando su derecho a la percepción de las remuneraciones de su categoría o especialidad y siempre que dicho trabajo no implique riesgo de menoscabo de su dignidad y formación profesional.

La orden de realización de dichos trabajos será confirmada por escrito, señalando día y hora del comienzo y finalización. Si el periodo de permanencia en la categoría superior excediera de seis meses, esta plaza sería considerada vacante.

Art. 15. La Comisión interna propondrá a la Empresa el acoplamiento del personal de tierra cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidentes, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas o psíquicas.

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

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

Art. 16. Antes del 1 de abril de cada año y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Compañía publicará los escalafones de personal por los grupos y categorías enunciados en los artículos precedentes, haciendo constar los siguientes datos:

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Destino.
- Fecha de ingreso en AVIACO.
- Fecha de alta en la categoría.

Art. 17. El personal de tierra de AVIACO se integrará en alguno de los siguientes grupos laborales:

- Ordenanzas.
- Limpiadores.
- Mozos.
- Almacén.
- Auxiliares de Mantenimiento.
- Conductores.
- Especialistas de Oficio.
- Operadores.
- Administrativos.
- Especialistas Aeronáuticos.
- Técnicos Auxiliares A.
- Técnicos Auxiliares B.
- Técnicos de Grado Medio.
- Técnicos de Grado Superior.

Las definiciones de estos grupos laborales están contenidas en la Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Vuuelos Charter, con excepción de las de Auxiliares de Mantenimiento y Especialistas de Oficio, dentro de cuyo grupo se integran los Cabinistas, que se definen en los artículos siguientes.

Art. 18. En el grupo de Operadores se incluyen los subgrupos de:

- Fonía.
- Telegrafía.
- Proceso de Datos.
- Pantallas de Reserva.

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

- O.P.C.
- O.P.S.
- Comerciales.

Y en el de Técnicos Auxiliares B están recogidos:

- Proceso de Datos.
- Delineantes.
- Tráfico.
- Contables.
- Tarifas y Valoración.

Art. 19. *Auxiliar de Mantenimiento*.—Es el empleado adscrito a los servicios de Material que, con aptitud física y nivel cultural de enseñanza primaria, posee permiso para conducir vehículos de motor.

Su función principal será la limpieza y aseo de talleres y aeronaves, acarreo de piezas y materiales, colocación de calzos a aeronaves y, en general, todas aquellas actividades auxiliares que se le encomienden en orden a cooperar en los trabajos propios del Departamento de Mantenimiento.

Art. 20. *Cabinistas*.—Son los especialistas de oficio adscritos a los servicios de Material encargados de la reparación, limpieza menor y aseo de todos los elementos ubicados en el interior de la aeronave.

Entre las funciones principales figuran: Sustitución de las fundas de los asientos, cortinas, brazo de butaca y alfombras en mal estado o sucios, limpieza de las manchas existentes en dichos elementos o paredes, repaso con pintura de raspaduras en zócalos, paredes o techo, inspección del buen funcionamiento del reclinado de respaldos, cerraduras, orejetas, de precintado y carros de servicio, verificación de la confección de fundas y cortinas e su recepción y, en general, todas aquellas actividades auxiliares que se le encomienden en orden a cooperar en los trabajos propios del Departamento de Mantenimiento.

Art. 21. El personal perteneciente al grupo laboral de Auxiliares de Mantenimiento que realice de forma habitual trabajos de conducción de tractores o vehículos de arrastre de aeronaves, así como trabajos de pequeño mantenimiento o reparación de equipos, percibirá, en tanto desempeñe esos trabajos, una gratificación, cuyo importe, que se establecerá a la homologación del presente Convenio, con efectos económicos desde la entrada en vigor del mismo, corresponderá a la diferencia con el nivel inmediato superior.

Igual consideración, en las mismas condiciones, tendrán dentro del grupo laboral de Mozos los de Tráfico que utilicen tractores en el cometido de sus funciones.

Art. 22. La Empresa podrá asimilar a Técnico de Grado Medio o Superior a aquellos empleados que, sin ostentar estos títulos, acrediten méritos y conocimientos suficientes y desempeñen funciones que requieran tal titulación.

Art. 23. El cuadro de clasificación a que se refiere este capítulo se incorpora al presente Convenio como anexo número II.

CAPITULO IV

Ingresos

Art. 24. El ingreso en la Compañía se efectuará por los niveles mínimos de cada denominación en cada grupo laboral de los enunciados en el capítulo III, previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

En los casos de cobertura de plazas en una escala de nueva creación, se podrán efectuar ingresos de personas por cualquiera de los niveles existentes, hasta transcurrido un año desde el comienzo de la contratación.

Art. 25. Para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan, en igualdad de condiciones, se seguirá el orden de prioridad que a continuación se relaciona:

Primero.—Personal de plantilla.

Segundo.—Quienes hubiesen desempeñado en AVIACO funciones con carácter interino, como temporeros, contratado por tiempo cierto o como eventual, sin que conste nota desfavorable o calificación negativa en su expediente.

Tercero.—Los hijos y cónyuges de los trabajadores fijos, estén éstos en plantilla o sean jubilados, pensionistas o fallecidos.

Art. 26. En igualdad de circunstancias, el personal de AVIACO tendrá preferencia sobre el ajeno para ocupar puestos de trabajo.

A este efecto, el puesto o puestos a cubrir se ofrecerán al personal de plantilla, especificando las características requeridas para ocuparlo. El concurso así convocado se resolverá, de haber más de un solicitante idóneo, de acuerdo con las siguientes preferencias:

Primero.—Personal que ya ostente la categoría mínima requerida.

Segundo.—Personal clasificado en la categoría inmediata inferior.

Tercero.—Restante personal.

En igual grado de preferencia, la Empresa seleccionará al empleado que juzgue más idóneo.

Art. 27. El ingreso de personal procedente de Empresas en las que tenga participación el INI no estará sujeto a las normas establecidas en el presente Convenio, siempre que el Instituto Nacional de Industria, por la situación de crisis en que pudiera encontrarse la Empresa de procedencia, proponga a AVIACO asumir personal de ellas.

Art. 28. Las condiciones que han de exigirse por el ingreso en plantilla de la Compañía serán establecidas por la Dirección, la que dará cuenta de éstas a la Comisión interna, por lo menos, diez días antes de la práctica de las pruebas.

Cuando se constituya el Tribunal para el ingreso de personal en la Compañía, formará parte del mismo un representante del Comité de Empresa.

De todos los casos de ingresos y cobertura de vacantes se dará cuenta a la Comisión interna.

Art. 29. El personal fijo de plantilla de la Compañía que sea requerido para prestar servicios militares obligatorios mantendrá vigente su contrato de trabajo por el tiempo que dure esta situación.

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

Art. 30. Los ingresos que se efectúen en la Compañía se entienden realizados a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal no cualificado: Catorce días.
- Resto personal: Tres meses.

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

Art. 31. No podrán ser contratados empleados interinos, sino por el nivel mínimo de entrada en cada grupo laboral.

Art. 32. Todo trabajador en plantilla en la Empresa tendrá derecho a permutar su puesto o centro de trabajo con otro trabajador en igualdad de categoría y grupo laboral, previo informe favorable de los jefes respectivos.

Art. 33. En cuanto a ceses y despidos, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 26 de noviembre de 1974, que, a estos efectos, se considera parte integrante del presente Convenio.

Cuando la Empresa tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pudiera ser considerado como falta muy grave, lo trasladará, con expresión de las circunstancias que concurran, a la Comisión interna, que en el plazo de ocho días desde la recepción de los antecedentes manifestará su criterio respecto de aquel hecho. Durante este plazo no se procederá al establecimiento de sanción.

CAPITULO V

Promoción y formación

Art. 34. Salvo inhabilitación para el ascenso impuesta como sanción, el empleado ascenderá a la categoría superior que correspondiera en su grupo laboral, transcurridos que sean los siguientes plazos:

- a) Dos años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 1 y el 8.
- b) Tres años para ascender de un nivel al inmediato superior, comprendidos entre el 8 y el 19.
- c) Cuando el ascenso implique el paso de los niveles 1 al 3, 3 al 5, 5 al 7 u 8 al 10 se duplicarán los plazos establecidos en los puntos a) y b) precedentes.

Art. 35. Se producirán ascensos por concurso-oposición en los supuestos del artículo 26 del presente Convenio.

Art. 36. Ascensos por libre designación.—La Empresa utilizará este sistema, con exclusión del previsto en el artículo 34, para la cobertura de plazas de los niveles superiores a:

- En el grupo laboral de Ordenanzas, para los niveles superiores al 4.
- En los grupos laborales de Mozos y Auxiliares de Mantenimiento, para los niveles superiores al 4.
- En el grupo laboral de Almacén, para los niveles superiores al 5.
- En los grupos laborales de Conductores, Especialistas de Oficio, Operadores y Especialistas Aeronáuticos, para los niveles superiores al 7.
- En los grupos laborales de Administrativos y Técnicos Auxiliares, para los niveles superiores al 11.
- En el grupo laboral de Técnicos de Grado Medio y asimilados, para los niveles superiores al 14.
- En el grupo laboral de Técnicos de Grado Superior y asimilados, para los niveles superiores al 15.

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

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

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

Art. 37. Cuadro de promoción:

Grupo y categoría	Tiempo de permanencia para acceder a la categoría inmediata superior — Años	Sistema
Ordenanzas		
Ordenanza de entrada	2	Antigüedad.
Ordenanza de segunda	2	Antigüedad.
Ordenanza de primera	2	Antigüedad.
Conserje de tercera	—	Libre designación.
Conserje de segunda	—	Libre designación.
Conserje de primera	—	Libre designación.
Limpiadores		
Limpiador de entrada	2	Antigüedad.
Mozos		
Mozo de entrada	2	Antigüedad.
Mozo de tercera	2	Antigüedad.
Mozo de segunda	2	Antigüedad.
Mozo de primera	—	Libre designación.
Capataz de segunda	—	Libre designación.
Capataz de primera	—	Libre designación.
Almacén		
Oficial C	2	Antigüedad.
Oficial B	4	Antigüedad.
Oficial A	—	Libre designación.
Jefe Almacén	—	Libre designación.
Auxiliares de Mantenimiento		
Auxiliar entrada	4	Antigüedad.
Auxiliar segunda	2	Antigüedad.
Auxiliar primera	—	Libre designación.
Auxiliar especialista segunda	—	Libre designación.
Auxiliar especialista primera	—	Libre designación.

Grupo y categoría	Tiempo de permanencia para acceder a la categoría inmediata superior — Años	Sistema
Conductores		
Oficial de entrada	2	Antigüedad.
Oficial de tercera	4	Antigüedad.
Oficial de segunda	4	Antigüedad.
Oficial de primera	—	Libre designación.
Especialistas de oficio		
Oficial de entrada	2	Antigüedad.
Oficial de tercera	4	Antigüedad.
Oficial de segunda	4	Antigüedad.
Oficial de primera	—	Libre designación.
Operadores		
Operador de entrada	2	Antigüedad.
Operador de tercera	4	Antigüedad.
Operador de segunda	2	Antigüedad.
Operador de primera	2	Antigüedad.
Operador Jefe de segunda	—	Libre designación.
Administrativos		
Oficial de entrada	2	Antigüedad.
Oficial de tercera	4	Antigüedad.
Oficial de segunda	4	Antigüedad.
Oficial de primera	2	Antigüedad.
Jefe Administrativo segunda	3	Antigüedad.
Jefe Administrativo primera	3	Antigüedad.
Jefe Sup. Admón. G.º 4	3	Antigüedad.
Jefe Sup. Admón. G.º 3	—	Libre designación.
Jefe Sup. Admón. G.º 2	—	Libre designación.
Jefe Sup. Admón. G.º 1	—	Libre designación.
Jefe Sup. Admón. G.º 1 A	—	Libre designación.
Especialistas Aeronáuticos		
Ayudante	2	Antigüedad.
Oficial de tercera	4	Antigüedad.
Oficial de segunda	4	Antigüedad.
Oficial de primera	—	Libre designación.
Jefe de Equipo	—	Libre designación.
Jefe de Sección	—	Libre designación.
Maestro de segunda	—	Libre designación.
Maestro de primera	—	Libre designación.
Maestro Jefe de segunda	—	Libre designación.
Maestro Jefe de primera	—	Libre designación.
Maestro Jefe Sup. segunda	—	Libre designación.
Técnicos Auxiliares A		
Téc. Aux. Esp. de entrada	4	Antigüedad.
Téc. Aux. Esp. de segunda	2	Antigüedad.
Téc. Aux. Esp. de primera	4	Antigüedad.
Téc. Aux. de tercera	3	Antigüedad.
Téc. Aux. de segunda	6	Antigüedad.
Téc. Aux. de primera	—	Libre designación.
Téc. Jefe de segunda	—	Libre designación.
Téc. Jefe de primera	—	Libre designación.
Téc. Jefe Sup. de segunda	—	Libre designación.
Técnicos Auxiliares B		
Téc. Aux. Esp. de entrada	4	Antigüedad.
Téc. Aux. Esp. de segunda	2	Antigüedad.
Téc. Aux. Esp. de primera	4	Antigüedad.
Téc. Aux. de tercera	6	Antigüedad.
Téc. Aux. de segunda	3	Antigüedad.
Téc. Aux. de primera	—	Libre designación.
Téc. Jefe de segunda	—	Libre designación.
Téc. Jefe de primera	—	Libre designación.
Téc. Jefe Sup. de segunda	—	Libre designación.
Técnicos G.º Medio y asimil.		
Téc. G.º Medio L de entrada	6	Antigüedad.
Téc. G.º Medio L de segunda	3	Antigüedad.
Téc. G.º Medio L de primera	3	Antigüedad.
Téc. G.º Medio R de entrada	3	Antigüedad.
Téc. G.º Medio R de tercera	3	Antigüedad.
Téc. G.º Medio R de segunda	—	Libre designación.
Téc. G.º Medio R de primera	—	Libre designación.
Téc. G.º Medio R de prim. A	—	Libre designación.

Grupo y categoría	Tiempo de permanencia para acceder a la categoría inmediata superior	Sistema
	Años	
<i>Técnicos G.º Superior y asim.</i>		
Téc. G.º Superior de entrada.	3	Antigüedad.
Téc. G.º Superior de quinta.	—	Libre designación.
Téc. G.º Superior de cuarta.	—	Libre designación.
Téc. G.º Superior de tercera.	—	Libre designación.
Téc. G.º Superior de segunda.	—	Libre designación.

Art. 38. Para los ascensos que se realicen de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34, se cortará a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio el tiempo para ascenso a los siguientes niveles en los grupos que se detallan.

- Ordenanzas: Al nivel 4.
- Mozos: Al nivel 4.
- Delineantes: Al nivel 10.

Art. 39. Con el fin de asegurar la formación permanente de su personal, la Empresa organizará cursos de perfeccionamiento y actualización de conocimientos, que serán coordinados por una unidad creada específicamente a tal efecto.

Art. 40. En todas las materias de que trata el presente capítulo V tendrá intervención la Comisión interna regulada en el artículo 8 de este Convenio, conforme a los términos del mismo.

CAPITULO VI

Jornada, horas extraordinarias, trabajos extraordinarios

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 41. La jornada normal de trabajo en la Compañía es de cuarenta horas semanales.

Art. 42. La jornada normal diaria será la fraccionada de ocho horas de duración. No obstante, para el personal que preste servicios de apoyo directo e inmediato a la operación, cuando el servicio requiera una cobertura superior, podrán establecerse turnos rotativos de ocho horas continuadas, de forma que la cobertura alcance a dieciséis o veinticuatro horas.

Los mismos turnos podrán establecerse, por necesidad del servicio, para Delegaciones, Mantenimiento, Mayordomía, Fonia, Oficinas de Ventas, Proceso de Datos, Servicios Generales y Pantallas de Reserva.

Art. 43. La jornada fraccionada normal, encaminada a satisfacer de forma flexible las necesidades del servicio en cada momento y centro de trabajo, será como sigue:

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

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

Art. 44. Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive, en las Oficinas Centrales, con exclusión del personal de la Oficina de Ventas, personal en régimen de turnos y personal con jornadas especiales, se establece una jornada intensiva de siete horas, con el siguiente horario:

- Entrada a las ocho horas y salida a las quince horas.

Las horas perdidas por la reducción serán recuperadas añadiendo a la jornada veinte minutos diarios durante los restantes meses del año, para lo que la jornada de tarde podrá iniciarse a las quince coma diez horas o prolongarse veinte minutos después de la hora normal de salida.

Tal recuperación será obligatoria para todo el personal, sin otras excepciones que las previstas en el artículo 45.

Art. 45. Durante el periodo de verano las direcciones determinarán los departamentos o personas que, por necesidades del servicio, continuarán realizando la jornada fraccionada normal.

Si tal régimen tiene carácter permanente durante todo el periodo de verano el personal sujeto al mismo no estará afectado por el alargamiento de jornada establecido en el artículo 44. Si por el contrario se efectuara rotando al personal, subsistiría la obligación para todos los afectados de efectuar la recuperación a que se ha hecho mención, percibiendo la hora en exceso trabajada como extraordinaria.

Art. 46. En los centros o puestos de trabajo que, por necesidades de la operación, requieran una jornada fraccionada con horario distinto del establecido en el artículo 43, la Empresa se ajustará a las siguientes limitaciones:

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

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

Art. 47. Los turnos que se mencionan en el artículo 42 serán siempre rotativos y comenzarán necesariamente a las siete, quince o veintitrés horas.

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

Las rotaciones, cuya duración máxima no excederá de dos semanas en cada una de ellas, se programarán objetivamente y con intervención, en cuanto a los criterios o principios, de la Comisión que se menciona en el artículo 8 del presente Convenio.

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

Art. 48. En aquellas unidades y puestos de trabajo en los que, por necesidades del servicio, se requiera una jornada distinta de las previstas en los artículos precedentes, podrán establecerse jornadas ininterrumpidas, que tendrán consideración de especiales.

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

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

Art. 49. El tiempo dedicado a transporte y fichaje queda exento de cómputo de la jornada.

En cuanto al uso y cambio de ropa se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en cada momento sobre seguridad e higiene en el trabajo.

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

Art. 50. En todo caso, la Empresa, previo informe de la Comisión interna, podrá proponer los horarios que, en cada momento, estime procedentes a la Delegación de Trabajo.

Art. 51. Los empleados que, por el carácter de servicio público de la Empresa, trabajen en días festivos gozarán de un día de descanso compensatorio, debiendo señalarse libranza en la semana siguiente o en la misma en que el festivo estuviera comprendido.

Si, con independencia del correspondiente descanso semanal, dicha libranza no se llevara a cabo en la forma regulada en el párrafo anterior, el trabajador percibirá el importe de las horas realizadas a los salarios/hora base de la tabla del artículo 59 con el recargo único del 50 por 100, o bien podrá optar por solicitar un día libre dentro de los treinta siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Las horas trabajadas en día festivo, cuando en compensación del mismo disfrute de un día libre, se abonarán al 28 por 100 del salario/hora base calculado según el párrafo primero del artículo 59.

A los efectos de lo establecido en este artículo, el sábado se considera festivo para todo el personal.

Art. 52. Se considerará festivo a todos los efectos desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Sábado Santo. No obstante, los turnos que comiencen antes de la hora citada del Jueves Santo no serán considerados festivos.

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

Art. 53. Desde las doce horas del 24 de diciembre hasta las veinticuatro horas del 25 de diciembre; desde las doce horas del 31 de diciembre hasta las veinticuatro horas del 1 de enero; desde las veinte horas del 5 de enero hasta las veinticuatro horas del 6 de enero, y desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Domingo de Resurrección, las horas trabajadas se abonarán de la siguiente forma:

- Si se disfruta descanso compensatorio, a los salarios/hora base calculados según el párrafo primero del artículo 59.

- Si no se disfruta descanso compensatorio, a los salarios/hora base de la tabla del artículo 59 con el recargo único del 100 por 100.

Art. 54. Las madres lactantes tendrán derecho automáticamente, durante nueve meses, después de la incorporación al trabajo, a una hora diaria de reducción retribuida en su jornada laboral, a elección de las interesadas.

Art. 55. El personal tendrá derecho a jornada reducida por las causas contempladas en la sección 8.ª, artículo 25, de la Ley de Relaciones Laborales de 21 de abril de 1978.

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

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

SECCION 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 56. El trabajo en horas extraordinarias responderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores, salvo casos de emergencia, fuerza mayor o avería de las instalaciones, en los que la aceptación será obligatoria siempre dentro de los límites legales.

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

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

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

Art. 57. Se considerarán como horas extraordinarias todas las realizadas en exceso de la jornada normal, siendo retribuidas a los salarios/hora base indicados en el artículo 59 con el recargo único del 50 por 100.

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

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

Art. 58. No tendrán el carácter de horas extraordinarias los trabajos realizados en comisión de servicio fuera del centro de trabajo al que en ese momento se encuentra adscrito el trabajador, salvo que las mismas sean comprobables y realizadas de conformidad con la Empresa.

Art. 59. Desde 1 de julio de 1979, el salario/hora base para el cálculo de las horas nocturnas y festivas se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{S \times 15}{1.808}$$

en donde S constituye el salario que, de acuerdo con el presente Convenio, el trabajador percibe en cada una de las pagas establecidas.

Al salario/hora base así obtenido se aplicarán los porcentajes del 22 por 100 y 28 por 100, respectivamente.

El salario/hora base, desde 1 de julio de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979, para el cálculo de las horas extraordinarias, será el que para cada nivel se indica a continuación, haciéndose constar igualmente el incremento adicional que corresponde por cada tres años de antigüedad que se tengan acreditados.

Nivel	Salario hora base — Pesetas	Incremento por cada trienio — Pesetas	Nivel	Salario hora base — Pesetas	Incremento por cada trienio — Pesetas
1	195	12,82	9	307	21,06
2	197	12,98	10	322	22,30
3	205	13,79	11	343	23,81
4	219	14,49	12	364	25,37
5	233	15,51	13	399	27,85
6	254	17,24	14	440	30,70
7	269	18,31	15	471	33,13
8	289	20,58			

Los importes reseñados se incrementarán en la cuantía que corresponda cuando se perciba gratificación por idiomas, telegrafía o estomatología, toxicidad, penosidad y/o peligrosidad, de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{G \times 14}{1.808}$$

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

A partir de 1 de enero de 1980 se tomará como base para el cálculo de la hora extraordinaria la misma fórmula indicada en el párrafo primero para horas nocturnas y festivos, procediéndose como sigue:

De 1 de enero de 1980 a 28 de febrero de 1980 se reducirá la base así establecida en el 40 por 100.

De 1 de marzo de 1980 a 30 de abril de 1980, en el 30 por 100. A partir de 1 de mayo de 1980, en el 15 por 100.

A cada una de las bases resultantes se aplicará el incremento del 50 por 100 para determinar el valor de la hora extraordinaria.

SECCION 3.ª TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Art. 60. Para aquellos trabajos, fuera de base, esporádicos y/o extraordinarios que puedan presentarse y que, por necesidades del servicio, requiera cierta urgencia su terminación, tales como cambio de motor, averías de cierto grado y, en general, todos los casos de recuperación de un avión averiado fuera de la base, el personal desplazado al efecto se someterá a los siguientes principios:

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

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

Art. 61. La sustitución de un Especialista Aeronáutico por otro, basado en distinto centro de trabajo, puede dar lugar a tres situaciones:

- A) Sustitución en caso de libranza: El tiempo a computar será el comprendido entre el momento de la llegada al punto de destino hasta la iniciación del viaje de regreso a base, no computándose más el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta. A efectos económicos, las horas dedicadas a la sustitución se abonarán al 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en base y en las condiciones que pudiera corresponder, con un mínimo garantizado de cuatro horas.

B) Sustitución en caso de enfermedad:

1. Por una jornada:

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

1.2. Si por el contrario el especialista se encuentra trabajando en su turno y tiene que salir para realizar una sustitución, su jornada se contará desde la hora de entrada al turno hasta ocho horas después. El exceso de las horas que trabaje hasta la de iniciación del viaje de regreso se computarán como extraordinarias.

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

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

Por el segundo y tercer día percibirá el 50 por 100 de las horas trabajadas en las condiciones que corresponda. A partir del cuarto día, se abonarán las horas realizadas en las mismas condiciones que si las realizase en su base habitual de trabajo.

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

Art. 62. Los supuestos de este artículo se encuadran dentro de la llamada asistencia técnica. Distinguiremos los siguientes supuestos:

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

El tiempo a computar es el comprendido entre la hora programada de presentación hasta la de finalización del vuelo del último servicio prestado.

Las horas así computadas se abonarán al precio de 416 pesetas/hora.

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

Aunque en alguna de las escalas intermedias del servicio asignado existiese mantenimiento de otra Compañía, el Especialista estará obligado a efectuar la asistencia correspondiente.

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

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

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

El total de las horas invertidas en ambos trayectos se abonarán al precio de 416 pesetas/hora.

Por las horas comprendidas entre la salida del primer avión (en el que ha llegado) y la hora antes de la salida del avión de regreso, se abonará el 50 por 100 de la hora equivalente trabajada en base a las condiciones que pudiera corresponder, por el tiempo dedicado a este trabajo, con mínimo garantizado de cuatro horas.

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

C) Retrasos en base para iniciar servicios de asistencia.

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

Si el retraso fuese superior a las cuatro horas el Especialista no prestará el servicio de asistencia, incorporándose al turno de trabajo y permaneciendo en él hasta completar ocho horas, percibiendo el importe de una hora al valor de 416 pesetas, en concepto de compensación por el tiempo empleado.

Para la realización de los servicios enumerados, la Compañía se atendrá a las siguientes normas:

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

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

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

4. La retribución de las primas contempladas en los distintos supuestos no excluye la percepción de las dietas que se devenguen.

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

Art. 63. En todo lo regulado en este capítulo VI tendrá intervención la Comisión interna, regulada en el artículo 8, conforme a los términos del mismo.

CAPITULO VII
Retribuciones

Art. 64. El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales dentro de los diez últimos días del mes correspondiente.

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

Art. 65. Los empleados incluidos en el ámbito personal de este Convenio percibirán, en su caso, las siguientes retribuciones:

1. Retribuciones fijas:

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

2. Complementos salariales:

- 2.1. Premio de antigüedad.
- 2.2. Paga extraordinarias de Julio y Navidad.
- 2.3. Gratificación por cierre de ejercicio.
- 2.4. Gratificación por taquigrafía, estenotipia o idiomas.
- 2.5. Plus de residencia.
- 2.6. Plus de trabajos nocturnos y/o festivos.

- 2.7. Horas extraordinarias.
- 2.8. Plus por trabajos específicos a bordo y asistencias técnicas.
- 2.9. Plus por trabajos extraordinarios.
- 2.10. Plus por jornadas especiales.
- 2.11. Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y/o penosos.

3. Otras percepciones económicas:

- 3.1. Dietas.
- 3.2. Gratificación por comida.
- 3.3. Indemnización por transporte y locomoción.

Art. 66. El sueldo base de cada nivel es el que se establece en la tabla del anexo I.

Art. 67. El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, consistente en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad fijados en este Convenio.

Art. 68. El personal de plantilla percibirá el complemento de trabajo en la cuantía que para cada nivel se señala en la tabla del anexo I.

Art. 69. El personal de plantilla percibirá, en concepto de premio de antigüedad, un 7,5 por 100 del sueldo base de su categoría, por cada tres años de servicio en la Compañía, con el límite de doce trienios.

Art. 70. Los trabajadores continuarán percibiendo una paga extraordinaria en Julio y Navidad, que se abonará el 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

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

Art. 71. En concepto de gratificación por cierre de ejercicio, se abonará el equivalente a treinta días de sueldo base, prima de productividad, complemento de trabajo y antigüedad o parte proporcional, en su caso, referida al anexo I, vigente al cierre de cada ejercicio.

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

Art. 72. El personal que acredite pleno conocimiento de taquigrafía o estenotipia en castellano, mediante examen, y desempeñe habitualmente dichas funciones, percibirá una gratificación de 1.720 pesetas por catorce pagas.

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

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

	Idiomas latinos	Idiomas no latinos
Personal que escribe y habla con fluidez inglés, francés, alemán, italiano o idiomas nórdicos o eslavos	1.720	2.295
Personal que usualmente traduce con exactitud o habla con léxico usual inglés, francés o alemán ...	1.290	1.720
Personal que usualmente interpreta bibliografía técnica o comercial en inglés	—	1.147

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

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

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

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

Art. 73. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en catorce pagas, el plus por residencia en los lugares

geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicar sobre el sueldo base, sin trienios, los siguientes porcentajes:

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

Art. 74. El personal que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las veintiuna y las ocho percibirá un suplemento, en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 22 por 100 del salario/hora base calculado según el párrafo primero del artículo 59, en función de las horas trabajadas en este período.

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

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

Art. 75. Se consideran vuelos con misión específica los que realiza el personal de tierra a bordo de los aviones con objeto de aplicar los conocimientos propios de su categoría y especialidad en el transcurso del mismo.

La cuantía del plus para esta clase de situaciones se fija en 970 pesetas por hora de vuelo, con un mínimo de una hora. Estos vuelos se clasifican en:

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

Art. 76. Como compensación económica a los denominados trabajos extraordinarios de los artículos 57 y 58, todo el personal desplazado a tales fines percibirá un incentivo del 50 por 100 sobre la hora equivalente trabajada en las condiciones que pudieran corresponder (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) por el tiempo dedicado a este trabajo, con un mínimo garantizado de cuatro horas por desplazamiento y hasta un máximo de tres jornadas.

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

En ambos casos, se devengarán las dietas correspondientes.

Art. 77. El personal que, por necesidades del servicio y según se establece en el artículo 48, efectúe jornadas especiales, percibirá una gratificación de 215 pesetas por jornada trabajada con tal horario.

Art. 78. El personal que desempeñe puestos de trabajo que resulten excepcionalmente peligrosos, tóxicos y/o penosos, percibirá un plus consistente en el 20 por 100 del sueldo base de la categoría correspondiente.

La determinación de los puestos en que se den estas características se llevará a cabo solicitando la colaboración del personal idóneo de la Escuela de Medicina y Seguridad e Higiene y a la Comisión interna para la adopción de medidas que procedan.

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

Art. 79. El personal seguirá percibiendo, en catorce pagas, el plus del 20 por 100 sobre sueldo base, antigüedad y prima de productividad en concepto de compensación por la octava hora trabajada, y que se estableció en el artículo 61 del I Convenio Colectivo.

Igualmente, se mantiene el plus «ad personam» creado en el mismo artículo 61, tanto en las cuantías allí establecidas como en el número de veces que se hace efectivo.

Art. 80. Las retribuciones fijas y periódicas reguladas en este capítulo se entienden referidas a la jornada de ocho horas.

Las personas que realicen una jornada inferior a ocho horas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55, percibirán la parte proporcional de las retribuciones fijas y periódicas, de acuerdo con el número de horas efectivamente trabajadas.

Art. 81. *Dieta*.—Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para atender los gastos de comida y cena, durante el desempeño de una comisión de servicio.

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

Los importes a pagar son:

Dieta nacional: 1.300 pesetas.
Dieta internacional: 2.100 pesetas.

En los supuestos de destacamento inferiores a treinta días, se abonará por cada día de permanencia en esa situación el importe de una dieta nacional.

Cuando el destacamento sea por tiempo superior a treinta días, se abonará desde el primer día la cantidad de 2.100 pesetas, que representan el importe de una dieta nacional más una indemnización para pago de gastos de alojamiento.

En el supuesto de residencia, sobre la dieta de destacamento se aplicará el porcentaje previsto en el artículo 100.

Art. 82. *Gastos de alojamiento*.—Serán por cuenta de la Compañía los gastos en concepto habitación en hotel y desayuno, utilizados por los empleados con ocasión de una comisión de servicio y destacamentos inferiores a treinta días.

Art. 83. La Compañía abonará el desayuno, la comida o la cena a aquellos empleados que, por necesidades del servicio, tengan que realizarlas fuera de su domicilio, bien sea por prolongación de jornada o por realizar jornadas especiales o turnos, de acuerdo con el siguiente horario:

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

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

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

No obstante lo establecido anteriormente, se respetarán las dietas de comida, en los turnos de siete a quince horas, solamente al personal desplazado en aeropuertos a más de 10 kilómetros del centro urbano de la ciudad correspondiente.

La Compañía podrá establecer conciertos con establecimientos destinados a estos menesteres para facilitar la comida a su costa o bien abonará al trabajador, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la cantidad de 260 pesetas como cuantía mínima por comida o cena y 35 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 84. El personal que deba ser transportado por la Compañía, lo será mediante el establecimiento de horario de partida de los vehículos de transporte que permita la llegada al centro de trabajo ocho minutos antes del comienzo de la jornada laboral, y la salida del mismo doce minutos después del término de aquella.

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

Pamplona, Santander, Ibiza y Mahón: 4.584 pesetas.
Bilbao, Jerez, La Coruña, Córdoba, Palma, Vigo, Málaga y Tenerife: 6.875 pesetas.
Barajas, Gerona, San Sebastián y Las Palmas: 9.167 pesetas.
Esta indemnización se abonará doce veces al año.

Art. 85. Establecida en Convenio la indemnización de transportes, para el personal que se desplaza con sus propios medios a los centros de trabajo, ubicados fuera del casco urbano, se conviene una indemnización por locomoción para todos aquellos empleados que pueden utilizar medios de transporte público, y cuyo importe se fija en 3.500 pesetas.

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

Esta compensación se abonará mensualmente, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 86. El personal que sea requerido para impartir enseñanza en horas no comprendidas en la jornada laboral percibirá una gratificación de 860 pesetas por hora de clase.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos, excedencias y traslados

Art. 87. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Se programarán atendiendo a las preferencias manifestadas por el personal dentro de las necesidades de los distintos departamentos o unidades.

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

Art. 88. Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de tres períodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de doce días.

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

El trabajador habrá de proponer las fechas de sus vacaciones (a salvo lo dispuesto respecto de los días para asuntos propios en el párrafo precedente) antes del 28 de febrero de cada año y con al menos cuarenta y cinco días de antelación

a la fecha de comienzo de aquéllas. En otro caso se entenderá que acepta las fechas que la Empresa señale.

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

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

Art. 88. Si el empleado, durante el disfrute de las vacaciones, sufre internamiento clínico o enfermedad, lo notificará a la Compañía en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo transcurrido en dicho internamiento o enfermedad.

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

Art. 89. La preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin se asignará por cada día de vacaciones efectivamente disfrutado los puntos que correspondan según el mes a que pertenece y de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

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

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

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

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

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

Art. 91. La Compañía concederá licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

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

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

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

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

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

b) Doce días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

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

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

Art. 92. En todos los casos de concesión de licencias retribuidas, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su Jefe inmediato, reservándose la Compañía el derecho a exigir los justificantes o certificaciones que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Art. 93. *Licencia no retribuida.*—Anualmente los empleados tendrán derecho a disfrutar licencia sin sueldo, por un plazo que no exceda de quince días laborables, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

Las vacaciones reglamentarias tendrán prioridad sobre las licencias no retribuidas.

Art. 94. La excedencia será de dos clases: Voluntaria o especial.

Art. 95. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

El excedente voluntario reingresará en el grupo laboral y categoría que ostentaba al producirse la excedencia. Si no existiera vacante de su categoría reingresará por la más inmediata inferior, manteniendo el derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 96. De acuerdo con lo establecido en el Decreto de 1 de febrero de 1962, que aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961, la mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar entre las siguientes situaciones:

Primero.—Continuar su trabajo en la Empresa.

Segundo.—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.

Tercero.—Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

El reintegro se efectuará a petición de la interesada, siguiendo el mismo criterio que para la excedencia voluntaria.

Art. 97. 1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 98. Los traslados del personal podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por mutuo acuerdo de la Compañía y el trabajador.

c) Por necesidades del servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

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

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

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

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

En el supuesto de apertura de nuevos aeropuertos que implique cambio de centro de trabajo, se pactarán las condiciones por la Empresa y la Representación de Centro de Trabajo o del personal afectado.

En caso de no llegarse a acuerdo se remitirá lo actuado por su resolución a la autoridad laboral competente.

Art. 99. Dentro de la denominación de desplazamientos se comprenden las siguientes situaciones:

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

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

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

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

Art. 100. El personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 99 tendrá derecho a percibir las cantidades siguientes:

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

— Destacamento: Una dieta nacional por día cuando el mismo es inferior a treinta días. Cuando el destacamento es superior a treinta días, la cantidad establecida en el artículo 81.

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

Art. 101. La utilización por la Compañía de alguna de las situaciones enunciadas en el artículo anterior obligará a la misma a notificar por escrito al empleado, con un mínimo de treinta días de antelación, salvo necesidades urgentes, su designación, indicando el lugar y tiempo por el que será desplazado.

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

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

Art. 102. En las materias que regula el capítulo VIII tendrá intervención la Comisión interna regulada en el artículo 8, conforme a los términos del mismo.

CAPITULO IX

Obras sociales

Art. 103. Continuará la aportación del 0,40 por 100 del sueldo base por cada trabajador y el 0,60 por 100 del mismo por la Empresa, al fondo solidario interno o fondo para atenciones sociales:

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

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

— Tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, designados éstos por los mismos y sin que necesariamente hayan de ser Delegados ni miembros de Comité del Centro de Trabajo, pero que, sin embargo, tendrán una asignación de veinte horas de dedicación para estas actividades; en caso de coincidir ambas representaciones el número de horas será acumulable.

Dicha Junta elaborará su propio reglamento y tendrá por misión la determinación de los asuntos a tratar y la administración del fondo solidario interno.

Para la gestión administrativa, la Dirección de Asuntos Generales pondrá los medios humanos y materiales. La Junta Central de Obras Sociales, dentro de sus posibilidades en cada momento, atenderá a las obras sociales que considere de interés para los empleados, fomentando principalmente las actividades culturales, deportivas y recreativas.

El Club Social, sito actualmente en la calle Larra, número 16, de Madrid, y los apartamentos que la Empresa posee en Calahonda (Granada), por ser patrimonio, serían administrados exclusivamente por ella.

La participación en «Airlines Staff International Association» (A.S.I.A.), de la que es miembro AVIACO, en actividades deportivas y culturales será a criterio de la propia Empresa, quien administrará, financiará y, en lo posible, potenciará estas actividades en el seno de A.S.I.A.

Si bien, el control del club social, apartamentos y A.S.I.A., corresponde a la Empresa, la Junta Central de Obras Sociales podrá proponer cuanto estime conveniente para el mejor desarrollo de estas actividades.

Art. 104. a) Se mantiene el régimen de financiación del fondo social de tierra con el mismo sistema de aportación existente en la actualidad, en la proporción del 50 por 100 de cada parte, sobre la cuota del haber regulador establecido en el reglamento del fondo social.

b) La jubilación forzosa se producirá a los sesenta y cinco años.

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

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

Art. 105. *Concierto colectivo.*—Se mantienen las normas vigentes en materia de Concierto Colectivo de indemnización por fallecimiento o invalidez absoluta, siendo su cuantía la establecida por el Montepío de Previsión Social «Loreto».

Art. 106. En casos de invalidez parcial o inadaptable, la Empresa, oída la Comisión Interna del artículo 8 del presente Convenio, establecerá una percepción suplementaria en consideración a las circunstancias de cada caso.

CAPITULO X

Billetes gratuitos y con descuento

Art. 107. *Red Iberia.*—En materia de billetes gratuitos y con descuento, por lo que respecta a la red de IBERIA, el personal de AVIACO seguirá disfrutando de los beneficios concertados en el acuerdo suscrito entre ambas Compañías el 21 de octubre de 1975, y en las condiciones estipuladas, en tanto subsista tal acuerdo.

Estos derechos son los siguientes:

a) GRAT/II, sin reserva: Se concede un billete con un máximo de hasta cuatro trayectos anuales, pudiéndose utilizar durante todo el año a excepción de los meses de julio y agosto. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

b) GRAT/I, con reserva (tercer año): El titular que durante dos años consecutivos (o sus familiares beneficiarios) no hayan hecho uso del cupo anual de billetes GRAT/II, al tercer año tendrá derecho a un cupo anual de cuatro trayectos GRAT/I, con reserva de plaza. Se podrá utilizar durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y los impuestos y/o seguro serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

El billete GRAT/I (tercer año) de IBERIA no podrá coincidir dentro del mismo año con el tercer año de AVIACO.

Tanto para obtener el billete GRAT/II (sin reserva) como para el GRAT/I (tercer año), en el caso de que se desee utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía.

c) Billete GRAT/I (viaje nupcial): Se concede con motivo de contraer matrimonio, al titular y su futuro cónyuge. Tiene

limitación de cuatro trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. Su validez es de cuarenta días y excluye los vuelos en líneas transatlánticas.

Estos cuatro trayectos no podrán duplicarse en AVIACO y en IBERIA, por lo que en el caso de que se desee viajar por ambas Compañías se podrán conceder parte de los trayectos por IBERIA y el resto por AVIACO.

d) GRAT/I (viaje por óbito): Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres o hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia, se concede billete GRAT/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento, de ida y vuelta. En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge.

e) Billete GRAT/I (vacaciones personal destinado en el archipiélago canario): Este billete tiene reserva de plaza, con un máximo de cuatro trayectos, y se concede a cambio de lo establecido en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que en caso de fraccionamiento de aquéllas habrá de ser utilizado íntegro dentro de un solo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales, y para ser extensible a los familiares beneficiarios, deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho.

Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un solo cupo, o sea, si se pide por IBERIA, el cupo de AVIACO corresponderá sin reserva.

f) Personal jubilado: Igual que en activo, a excepción de los hijos, que tienen derecho exclusivamente hasta los veintiún años de edad. En cuanto al descuento del 50 por 100 y 90 por 100, el personal jubilado se atenderá en cada momento a las normas dictadas por IBERIA.

g) Pensionistas: Se rigen por las mismas normas que el personal jubilado.

h) Empleados consortes: Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la Compañía, los derechos que a ambos cónyuges les corresponden son los siguientes:

— GRAT/II, sin reserva: Podrá haber duplicidad de beneficios.

— GRAT/I, tercer año (con reserva): Cada persona tendrá su cupo individual, es decir, no pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a un solo cupo.

— GRAT/I, personal archipiélago canario: Cada persona tendrá su cupo individual, es decir, no pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a un solo cupo.

i) Utilización tarjeta rosa de obtención de billetes con descuento:

La obtención de billetes ID90R2 (billetes sin reserva con el 90 por 100 de descuento) por líneas de IBERIA/AVIACO, mediante presentación de la tarjeta rosa de billetes, acompañada de la de identidad de AVIACO o documento nacional de identidad. Estos billetes se pueden utilizar en cualquier época del año y son ilimitados. Se conceden al titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años, exclusivamente.

Cuando se desee adquirir billetes ID50R1 (billetes con reserva con el 50 por 100 de descuento) para líneas de IBERIA, es necesario hacer la petición mediante dos fichas, escritas a máquina. Estos billetes se pueden utilizar en cualquier época del año y son ilimitados. Se conceden al titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años, exclusivamente.

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

Art. 108. Red AVIACO.—En lo que respecta a la red de AVIACO, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) GRAT/II, sin reserva: Se concede un billete con un máximo de hasta cuatro trayectos anuales, pudiéndose utilizar en cualquier época del año. Los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido para el titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

b) GRAT/I, con reserva (tercer año): El titular que durante dos años consecutivos (o sus familiares beneficiarios) no haya hecho uso del cupo anual de billetes GRAT/II, al tercer año tendrá derecho a un cupo anual de cuatro trayectos GRAT/I, con reserva de plaza. Se podrá utilizar en cualquier época del año, y los impuestos y/o seguros serán a cargo de los interesados. Este billete será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

El billete GRAT/I (tercer año) de AVIACO no podrá coincidir dentro del mismo año con el tercer año de IBERIA.

Tanto para obtener el billete GRAT/II (sin reserva) como para el GRAT/I (tercer año), en el caso de que se desee

utilizar para un vuelo transatlántico, será imprescindible tener tres años de antigüedad en la plantilla de la Compañía.

c) GRAT/I, con reserva (vacaciones): Se concederá anualmente un billete de ida y vuelta desde su punto de origen hasta el lugar de vacaciones. Este billete se podrá utilizar en cualquier época del año, siendo los impuestos y/o seguro a cargo de los interesados. Será concedido al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la tarjeta rosa de billetes.

d) Billete GRAT/I (viaje nupcial): Se concede con motivo de contraer matrimonio al titular y su futuro cónyuge. Tiene una limitación de cuatro trayectos y podrá ser utilizado durante cualquier época del año. Su validez es de cuarenta días y excluye los vuelos de líneas transatlánticas.

Estos cuatro trayectos no podrán duplicarse en IBERIA y en AVIACO, por lo que en el caso de que se desee viajar por ambas Compañías se podrán conceder parte de los trayectos por IBERIA y el resto por AVIACO.

e) GRAT/I (viaje por óbito): Con motivo del fallecimiento de padres, hijos, hermanos y padres y hermanos políticos del titular, en lugar distinto al de su residencia, se concede billete GRAT/I hasta el aeropuerto más próximo al lugar del fallecimiento, de ida y vuelta. En caso de personal casado, se concede también otro billete al cónyuge.

f) Billete GRAT/I (vacaciones personal destinado en el archipiélago canario): Este billete tiene reserva de plaza, con un máximo de cuatro trayectos, y se concede a cambio de lo establecido en el régimen normal aplicable al resto del personal no destinado en el archipiélago. Deberá ser solicitado en una sola vez, quedando completo el cupo aunque la solicitud no comprenda los cuatro trayectos máximos establecidos. La validez de los cupones será igual a la del período de vacaciones para el que se solicite, teniendo en cuenta que en caso de fraccionamiento de aquéllas habrá de ser utilizado íntegro dentro de un solo período. Este billete es válido exclusivamente para líneas nacionales, y para ser extensible a los familiares beneficiarios deberán viajar en la misma línea y fecha que el titular del derecho.

Este billete sólo podrá ser concedido con cargo a un solo cupo, o sea, si se pide por AVIACO, el cupo de IBERIA corresponderá sin reserva.

g) Personal jubilado: Igual que en activo, a excepción de los hijos, que tienen exclusivamente el derecho hasta los veintiún años de edad. A este personal no le será de aplicación el billete GRAT/I, con reserva (vacaciones).

h) Pensionistas: Se rigen por las mismas normas que el personal jubilado.

i) Empleados consortes: Cuando se dé la presencia de empleados consortes dentro de la Compañía, los derechos que a ambos cónyuges les corresponden son los siguientes:

— GRAT/II, sin reserva: Podrá haber duplicidad de beneficios.

— GRAT/I, tercer año (con reserva): Cada persona tendrá su cupo individual, es decir, podrán duplicarse estos beneficios.

— GRAT/I, con reserva (vacaciones): Podrá haber duplicidad de beneficios.

— GRAT/I, personal archipiélago canario: Cada persona tendrá su cupo individual, es decir, no pueden duplicarse estos beneficios. Los hijos se acogerán a un solo cupo.

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

k) Utilización tarjeta rosa de obtención billetes con descuento:

La obtención de billete ID90R2 (billetes sin reserva con el 90 por 100 de descuento), así como la de los ID50R1 (billetes con reserva con el 50 por 100 de descuento), por líneas de AVIACO, podrá efectuarse en cualquier oficina de ventas de AVIACO/IBERIA, mediante presentación de la tarjeta rosa de billetes, acompañada de la de identidad de AVIACO o documento nacional de identidad. Estos billetes se pueden utilizar en cualquier época del año y son ilimitados.

Los del 90 por 100 se conceden al titular, cónyuge e hijos solteros menores de veintiún años, exclusivamente. Será necesario una antigüedad en la plantilla de la Compañía de un año.

Los del 50 por 100 se conceden al titular, cónyuge, hijos solteros menores de veintiséis años y familiares de primer grado incluidos en la mencionada tarjeta de billetes. Será necesario una antigüedad en la plantilla de la Compañía de seis meses.

Art. 109. El capítulo X (billetes gratuitos y con descuento) sólo es aplicable al personal que tenga una antigüedad superior a seis meses en la plantilla de la Compañía.

Art. 110. La Compañía AVIACO concederá billete gratuito (ida/vuelta), con reserva de plaza en su red, para el cónyuge y los hijos menores de dieciséis años, solteros y dependientes del

empleado cuando éste deba pasar fuera de su residencia habitual, por razones de servicios, las fiestas de Nochebuena-Navidad y/o Nochevieja-Año Nuevo, ya sea en caso de destacamento o en comisión de servicio.

Art. 111. En los trayectos a que se refiere el artículo 108, apartado a), se garantizará el regreso de viaje mediante reserva de plaza, si, con billete sin reserva, hubiera imposibilidad de regresar en la fecha prevista para la incorporación a su puesto de trabajo, exigiéndose para esto:

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

CAPITULO XI

Representación del personal y acción sindical en la Empresa

SECCION 1.ª

Art. 112. *Representación del personal:* La representación del personal corresponde a los Delegados y Comités de Centro de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.

Para la coordinación de los representantes de los distintos Centros de Trabajo de la Empresa, se constituye un Comité de Empresa, compuesto por dos representantes de cada Comité de Centro de Trabajo y uno de cada centro de trabajo en que no exista Comité.

SECCION 2.ª

Art. 113. *Secciones Sindicales:* Los Sindicatos legalmente constituidos y suficientemente representativos en AVIACO podrán constituir Secciones en la Empresa, con el fin de potenciar la acción sindical y considerar con la Compañía la problemática sindical y laboral de sus afiliados, ello sin interferir las competencias específicamente atribuidas por el Real Decreto 3149/1977, a los representantes del personal.

De acuerdo con el índice de afiliación del Sindicato, fehacientemente acreditado, se constituirán Secciones en uno o varios Centros de Trabajo y Secciones de ámbito nacional.

Salvo expresa aceptación de otras condiciones por la Compañía, el nivel de afiliación necesario para la constitución de Sección de Centro de Trabajo será del 10 por 100 de la plantilla del Centro o el 20 por 100 de los integrantes de un Colegio electoral, sin que se puedan constituir Secciones en Centros con menos de veinte trabajadores fijos.

Se podrá constituir Sección nacional cuando existan en la Empresa más de tres Secciones de Centro de Trabajo.

Art. 114. La Sección Sindical estará integrada, exclusivamente, por empleados fijos del Centro de que se trate, los que designarán de entre ellos un Delegado.

La Sección Nacional estará compuesta por un máximo de tres Delegados, miembros de cualquiera de las Secciones de Centro de trabajo.

Art. 115. Se reconoce la capacidad de la Sección para realizar la propaganda que precise en orden al incremento de la afiliación del personal de AVIACO a la misma.

Ello se llevará a cabo sin que se perjudique a la marcha de los servicios, proporcionando la Compañía lugar en los tablones de anuncios, para la fijación de comunicaciones, avisos, etcétera.

Art. 116. El empleado de plantilla que sea elegido o designado para ejercer el cargo sindical en Organos de Gobierno nacionales o provinciales del Sindicato tendrá derecho a excedencia especial por el tiempo que dure el cargo que le determine.

Art. 117. Los Delegados tendrán las mismas garantías hoy reconocidas a los representantes de los trabajadores (Delegados y miembros de Comité de Empresa).

Art. 118. Los Delegados Sindicales podrán justificar hasta veinticinco horas retribuidas al mes, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Este período será acumulable al que le corresponda como representante de los trabajadores, cuando el Delegado Sindical ostente tal representación.

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

Art. 119. La Empresa, de acuerdo con sus disponibilidades, proporcionará un local para las reuniones de la Sección.

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

Art. 120. AVIACO proporcionará a los Delegados de la Sección cinco billetes de servicio al año, para el desarrollo de sus funciones.

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

DISPOSICION FINAL

Por ser AVIACO una Empresa concesionaria de Servicio Público, sus tarifas están sujetas a aprobación gubernativa, por lo que no es de aplicación al presente Convenio la cláusula sobre no repercusión en precios a que se refiere el Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre.

ANEXO I

Tabla salarial

Personal de tierra

Nivel	Sueldo base	Prima productividad	Complemento trabajo	Octava hora	Total	Jornada fraccionada	Total
1	20.464	5.116	14.412	5.116	45.108	3.785	48.893
2	20.977	5.344	15.354	5.344	47.113	3.785	50.898
3	21.752	5.438	15.814	5.438	48.442	4.625	53.067
4	23.322	5.830	16.195	5.830	51.177	4.625	55.802
5	24.945	6.236	15.702	6.236	53.119	5.465	58.584
6	27.401	6.850	14.704	6.850	55.805	5.805	61.610
7	29.219	7.305	13.972	7.305	57.801	6.910	64.711
8	31.851	7.913	13.312	7.913	60.789	7.630	68.419
9	33.815	8.454	14.340	8.454	65.063	7.630	72.693
10	35.787	8.947	15.226	8.947	68.907	7.630	76.537
11	38.246	9.561	14.970	9.561	72.338	7.630	79.968
12	40.624	10.156	15.528	10.156	76.464	7.630	84.094
13	44.482	11.120	14.387	11.120	81.089	7.630	88.719
14	49.440	12.360	12.140	12.360	88.300	7.630	95.930
15	53.334	13.333	13.073	13.333	93.073	7.630	100.703
16	55.488	13.872	13.473	13.872	96.705	7.630	104.335
17	60.249	15.062	12.785	15.062	103.158	7.630	110.788
18	67.056	16.764	15.833	16.764	116.417	7.630	124.047
19	77.448	19.362	19.935	19.362	136.107	7.630	143.737

Nivel	Ordenanzas	Limpiaadores	Mozos	Almacén	Auxiliar Manten.	Conductores	Especial de oficio
1	Entrada.	Entrada.	Entrada.		Auxiliar Ent.		
2	Ordenanza 2. ^a	Limpiaador.	Mozo 3. ^a	Oficial C.		Oficial Entrada.	Oficial Entrada.
3	Ordenanza 1. ^a		Mozo 2. ^a	Oficial B.	Auxiliar 2. ^a	Oficial 3. ^a	Oficial 3. ^a
4	Conserje 3. ^a		Mozo 1. ^a		Auxiliar 1. ^a		
5	Conserje 2. ^a		Capataz 2. ^a	Oficial A.	Auxiliar Esp. 2. ^a	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a
6							
7	Conserje 1. ^a		Capataz 1. ^a	Jefe Almacén.	Auxiliar Esp. 1. ^a	Oficial 1. ^a	Oficial 1. ^a
8	Jefe de Equipo.		Jefe de Equipo.	Jefe de Equipo.	Jefe de Equipo.	Jefe de Equipo.	Jefe de Equipo.
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							

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

22523

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Laminados, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Laminados, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 29 de mayo de 1979, tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, acordado el día 8 de marzo del mismo año, para que se procediera a su homologación, cuyo texto había sido suscrito por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito, estando ésta integrada por las representaciones de la Empresa afectada y de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio se ajustan a lo prevenido en las disposiciones anteriormente citadas y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Laminados, S. A.», y sus trabajadores en sus centros de trabajo de San Adrián del Besós, Sabadell, Tarrasa, Cornellá de Llobregat, Manresa, Martorell, Lérida, Madrid y Palafrugell, con la salvedad de que la aplicación de la estipulación contenida en el artículo 27 queda sometida a las disposiciones vigentes, en cada momento, de derecho necesario sobre jubilación de trabajadores y resolución de los contratos de trabajo, y haciéndose, además, la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2.º y el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 29 de agosto de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «COMERCIAL DE LAMINADOS, S. A.»

CAPÍTULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración y prórroga

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a los trabajadores de «Comercial de Laminados, S. A.», que prestan servicios en sus centros de trabajo de San Adrián del Besós, Sabadell, Tarrasa, Cornellá de Llobregat, Manresa, Martorell, Lérida, Madrid y Palafrugell.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todas las personas que ostenten la cualidad de trabajadores por cuenta de la Empresa. Queden exceptuadas expresamente del ámbito personal de este Convenio las relaciones que se regulan en los artículos 2.º y 3.º de la Ley 18/1976.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1979.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio será de un año, a contar de la entrada en vigor, por lo que finalizarán sus efectos el día 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º *Prórroga.*—El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad si no es objeto de denuncia para su revisión o rescisión, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPÍTULO II

Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad, garantía personal

Art. 6.º *Prelación de normas.*—Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal serán, en primer lugar, las contenidas en este Convenio Colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto serán de aplicación el Convenio Colectivo Sindical Provincial del Sector Comercio del Metal, aprobado por Resolución de 17 de abril de 1978 («Boletín Oficial» de la provincia de 5 de mayo); la Ordenanza Laboral de Comercio; la Ley de Contrato de Trabajo; la Ley 18/1976, de Relaciones Laborales; el Real Decreto-ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo, y demás disposiciones de carácter general.

Art. 7.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas compensan y absorben en su totalidad las que actualmente rigieran en la Empresa por imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual o colectivo o por cualquier otra causa.

Art. 8.º *Absorción.*—1. Las condiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a las condiciones retributivas que regirán en la Empresa de no existir el presente Convenio superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones pactadas, aun cuando algún o algunos conceptos retributivos, individualmente considerados, no alcancen el nuevo valor que establezca la disposición general que lo regule.

2. Como excepción al principio general de absorción establecido en el presente artículo, se conviene que si por disposición de carácter general, Ordenanza Laboral o en el futuro